

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BELEID EN ONDERSTEUNING

[C – 2024/002119]

3 MAART 2024. — Koninklijk besluit houdende de certificering van ambtenaren en diensten bij selecties

Verslag aan de Koning

Sire,

Hoofdstuk 1. Doel van het besluit

Gedurende de voorbije jaren zijn het aantal niet ingevulde vacatures en aanwervingen bij de federale overheid continu gestegen. Tegelijkertijd heeft het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning, hierna directoraat-generaal, meer en meer selectieconsultants opgeleid en gecertificeerd.

Toch volstaat de toename aan capaciteit van gecertificeerde selectieconsultants niet om de behoefte op te vangen. De rapportering van de doorlooptijd en effectiviteit van selecties toont aan dat langere selectieprocedures de kans op uitval van kandidaten verhoogt. Door de huidige druk op de arbeidsmarkt is de federale overheid genoodzaakt sneller en soepeler personeel aan te werven. De opeenvolging van verschillende crisissen versterken deze nood.

Daarnaast vragen de verschillende overheidsdiensten meer autonomie en flexibiliteit bij de organisatie van selectieprocedures.

De doelstelling bestaat erin de huidige certificeringsaanpak juridisch beter te onderbouwen. Dit ontwerp creëert een kader en voorziet in een dienstenaanbod op meerder niveaus in functie van de maturiteit en de capaciteit van de organisatie.

Bovendien lijnt het ontwerp de respectievelijke verantwoordelijkheden duidelijk af. Het voorbije decennium is er binnen verschillende P&O diensten expertise en capaciteit opgebouwd die hen toelaten zelf selecties op te nemen. Ze maken hierbij gebruik van een gedeelde methodologie, testinstrumenten, platformen en website. Er bestaat nu al een globale kwaliteitsaanpak en -opvolging waardoor er een transversale coherentie blijft in de aanwervingen.

Binnen deze context beoogt dit ontwerp van een structurele oplossing te bieden aan de capaciteits- en efficiëntieproblemen en aan de vraag naar autonomie door:

- 1° de certificeringsaanpak te verduidelijken, te structureren en uit te werken;
- 2° de verschillende federale organisaties toe te laten zelf de praktische organisatie van de selectieprocedure uit te voeren;
- 3° te voorzien in de kwaliteitsbewaking en opvolging vanuit het directoraat-generaal.

Hoofdstuk 2. Bespreking van het dispositief

Artikel 1

Dit artikel bepaalt het principe dat de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning, hierna directeur-generaal, de praktische organisatie van een selectieprocedure kan delegeren aan ambtenaren of diensten binnen het federaal administratief openbaar ambt.

Momenteel bepaalt artikel 42, § 1, tweede lid, *b*), dat de directeur-generaal ambtenaren van andere federale diensten kan certificeren. Bijgevolg bestaat deze bevoegdheid al. Evenwel regelt de huidige bepaling niet in hoeverre de directeur-generaal zich kan laten bijstaan door gecertificeerde ambtenaren. Het ontwerp vult deze juridische leemte op.

Het directoraat-generaal is verantwoordelijk om binnen het openbaar ambt op soortgelijke wijze een werving van dezelfde kwaliteit te garanderen. De directeur-generaal dient te waken over de onafhankelijkheid en de objectiviteit van de selecties en over de gelijke toegang tot openbare ambten. Dit betekent hij dient te garanderen dat elke selectie of examen hetzelfde niveau van kwaliteit, aanpak en methodologie hanteert. Daarom verzekert dit besluit dat de directeur-generaal de eindverantwoordelijkheid alsook zijn coördinerende en beschermende rol behoudt.

Artikel 2

Dit artikel regelt de delegatie van de praktische organisatie van selectieprocedures voor statutairen aan ambtenaren of diensten van het federaal administratief openbaar ambt. Deze delegatie vindt plaats via een certificering.

SERVICE PUBLIC FEDERAL STRATEGIE ET APPUI

[C – 2024/002119]

3 MARS 2024. — Arrêté royal concernant la certification des fonctionnaires et des services dans les sélections

Rapport au Roi

Sire,

Chapitre 1^{er}. But de l'arrêté

Au cours des dernières années, le nombre de postes vacants non pourvus et de recrutements au sein de l'Administration fédérale n'a cessé d'augmenter. Dans le même temps, la Direction générale Recrutement et Développement du Service public fédéral Stratégie et Appui, ci-après dénommée Direction générale, a formé et certifié de plus en plus de consultants en sélection.

Cependant, l'augmentation de la capacité des consultants en sélection certifiés ne suffit pas à répondre aux besoins. En ce qui concerne le délai et l'efficacité des sélections, le rapport constate que des procédures de sélection plus longues augmentent la probabilité d'abandon des candidats. L'Administration fédérale est contrainte de recruter de manière plus rapide et plus souple compte tenu de la pression actuelle sur le marché du travail. La succession de différentes crises renforce ce besoin.

Par ailleurs, les différents services publics demandent plus d'autonomie et de flexibilité dans l'organisation des procédures de sélection.

L'objectif est de fournir une meilleure base juridique à l'approche actuelle de la certification. Le présent projet crée un cadre et prévoit une offre de services à plusieurs niveaux en fonction de la maturité et de la capacité de l'organisation.

En outre, le projet délimite clairement les responsabilités respectives. Au cours de la dernière décennie, divers services P&O ont développé une expertise et des capacités qui leur permettent de prendre en charge eux-mêmes des sélections tout. Cela se passe en utilisant une méthodologie, des instruments de test, des plateformes et un site web partagés. Une approche et un suivi de qualité globaux existent déjà actuellement, ce qui assure une cohérence transversale des recrutements.

Dans ce contexte, le présent projet vise à apporter une solution structurelle aux problèmes de capacité et d'efficacité ainsi qu'à la demande d'autonomie :

- 1° en clarifiant, en structurant et en élaborant l'approche de certification ;
- 2° en permettant aux différentes organisations fédérales de se charger elles-mêmes de l'organisation pratique de la procédure de sélection ;
- 3° en prévoyant un contrôle et un suivi de la qualité par la Direction générale.

Chapitre 2. Analyse du dispositif

Article 1^{er}

Cet article pose le principe selon lequel le directeur général Recrutement et Développement du Service public fédéral Stratégie et Appui, ci-après dénommé directeur général, peut déléguer certaines parties de sa compétence relative à la sélection des agents de l'État à des agents ou à des services au sein de la fonction publique administrative fédérale.

Actuellement, l'article 42, § 1^{er}, alinéa 2, *b*) prévoit que le directeur général peut certifier des agents d'autres services fédéraux. Par conséquent, cette compétence existe déjà. La disposition actuelle ne règle pas la mesure dans laquelle le directeur général peut se faire assister par des agents certifiés. Le projet comble ce vide juridique.

La Direction générale est chargée de garantir de manière similaire dans la fonction publique un recrutement de même qualité. Le directeur général doit garantir l'indépendance et l'objectivité des sélections et l'égalité d'accès aux fonctions publiques. Cela signifie qu'il doit être en mesure de garantir que chaque sélection ou examen utilise le même niveau de qualité, d'approche et de méthodologie. C'est pourquoi le présent arrêté garantit que le directeur général conserve la responsabilité finale ainsi que son rôle de coordination et de protection.

Article 2

Cet article règle la délégation de l'organisation pratique des procédures de sélection pour les statutaires à des agents ou des services de la fonction publique administrative fédérale. Cette délégation intervient par une certification.

Artikel 4, eerste lid, van het koninklijk besluit van 22 december 2000 betreffende de selectie en de loopbaan van het rijkspersoneel, bepaalt dat de directeur-generaal bevoegd is voor de organisatie van statutaire selecties. Deze bevoegdheid vormt een persoonlijke essentiële bevoegdheid van de directeur-generaal. Daarom dient de directeur-generaal de essentiële aspecten zelf te verzekeren. Bijgevolg kan de directeur-generaal alle niet-essentiële elementen rond de praktische organisatie van een selectieprocedure delegeren. De essentiële elementen bestaan uit: de te gebruiken platformen bepalen, de functiebeschrijving met bijhorend competentieprofiel en de testvormen op de website publiceren en de klachten en beroepen verbonden aan de selectie beheren.

Onder platformen wordt onder meer verstaan:

1° de verschillende systemen die gebruikt worden om computergestuurde testen of testen op afstand af te nemen;

2° de databanken waarin kandidaat informatie of selectiedocument worden geregistreerd.

Het toekennen van vrijstellingen, afwijkingen van de diplomavoorgaarde of het opstellen van het huishoudelijk reglement maken geen onderdeel uit van de praktische organisatie van een selectieprocedure. Hier dient de directeur-generaal steeds zelf tussen te komen. De praktische organisatie van een selectieprocedure omvat onder andere: het aanleveren van selectiedocumenten voor archivering, het begeleiden van selectieconsultants, de analyse van het gezochte profiel, de keuze van het type test, de opmaak van de functiebeschrijving, de planning van de selectie, de opvolging van de procedure, het geven van feedback aan de kandidaten of diensten,... Bijgevolg gaat het om taken met een beperkte en technische draagwijdte. Het ontwerp en verslag aan de koning werden op dit punt gewijzigd in navolging van de opmerkingen van de Raad Van State.

De directeur-generaal bepaalt zelf welke onderdelen van de selectieprocedure hij delegeert aan de betrokken ambtenaar of dienst. Concreet legt de directeur-generaal de exacte onderdelen vast in een certificeringsniveau in functie van competenties inzake selectie van de betrokken ambtenaar of dienst. Hij publiceert hierbij de verschillende certificeringsniveaus in het *Belgisch Staatsblad*. Op die manier verzekert het ontwerp in de nodige transparantie, voorzienbaarheid en duidelijkheid over de onderdelen van de selectieprocedure die hij delegeert. Elk certificeringsniveau bepaalt de roverdeling tussen het directoraat-generaal en de dienst. Hoe meer competenties en expertise een ambtenaar of een dienst kan aantonen, hoe meer onderdelen van de selectieprocedure hij kan opnemen. Dit betekent dat gecertificeerde diensten met een hoog certificeringsniveau voor de vacatures binnen hun dienst zelf de testinstrumenten kunnen ontwikkelen en toepassen, de testen kunnen organiseren in hun eigen gebouwen, het competentieprofiel kunnen bepalen en de stappen in procedure vastleggen. In die zin vormt een hoog certificeringsniveau een erkenning van de investering van een dienst. Het certificeringsniveau van een dienst is steeds gekoppeld aan de aanwezigheid van gecertificeerde personeelsleden van hetzelfde niveau. Daarom dienen binnen de dienst personeelsleden aanwezig te zijn die het certificeringsniveau in de praktijk kunnen omzetten. Verder is het de keuze van de dienst om al dan niet in stappen in het certificeringsmodel. Het vormt geen verplichting om een hoog certificeringsniveau te behalen. De directeur-generaal kan altijd de volledige selectieprocedure zelf verzekeren.

In navolging van het advies van de Raad Van State verduidelijkt het ontwerp dat het certificeringsniveau bepaalt welke praktische onderdelen de directeur-generaal delegeert. Het ontwerp bepaalt dat hij bij de toekenning van het certificeringsniveau rekening houdt met vier objectieve criteria. Hiermee verzekert het ontwerp dat de directeur-generaal niet zomaar een certificeringsniveau kan opleggen aan een ambtenaar of dienst.

Om het criterium kwaliteit van de uitgevoerde selecties te meten, hanteert de directeur-generaal methodologische en juridische indicatoren. Deze indicatoren geven aan in welke mate de uitgevoerde selectieprocedures correct zijn verlopen. Elke selectiedeskundige ontvangt hierbij een score.

Het criterium over opleidingen toont aan in welke mate de selectiedeskundige een selectieprocedure zelfstandig kan organiseren. Het is mogelijk dat een certificeringsopleiding gepaard gaat met een proef.

Wanneer de selectieprocedures niet op een correcte manier verlopen, trekt de directeur-generaal het certificeringsniveau in. Dit gebeurt wanneer hij problemen vaststelt rond de objectiviteit, neutraliteit, kwaliteit, transparantie of de toepassing van de diversiteitsregels. Hij kan in dat geval een lager certificeringsniveau toekennen. Een opschorting vindt plaats wanneer hij een disfunctioneren vermoedt. Een

L'article 4, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 22 décembre 2000 concernant la sélection et la carrière des agents de l'Etat, prévoit que le directeur général est responsable de l'organisation des sélections statutaires. Cette compétence est considérée comme une compétence essentielle personnelle du directeur général. C'est la raison pour laquelle le directeur général doit se charger lui-même des aspects essentiels. Par conséquent, le directeur général peut déléguer tous les éléments non essentiels de l'organisation pratique d'une procédure de sélection. Les éléments essentiels consistent à déterminer les plateformes à utiliser, à publier sur le site web la description de fonction avec le profil de compétences correspondant et les types de test, et à gérer les plaintes et les recours liés à la sélection.

Par plateformes, on entend :

1° les différents systèmes utilisés pour gérer les tests informatisés ou en ligne ;

2° les bases de données dans lesquelles sont enregistrées les informations sur les candidats ou les documents de sélection.

L'octroi de dispenses, les dérogations à la condition de diplôme ou l'établissement du règlement d'ordre intérieur ne constituent pas des éléments de l'organisation pratique d'une procédure de sélection. Ici le directeur général doit toujours intervenir lui-même. L'organisation pratique d'une procédure de sélection comporte, entre autres, la mise à disposition des documents de sélection à des fins d'archivage, l'accompagnement des consultants en sélection, l'analyse du profil recherché, le choix du type de test, la rédaction de la description de fonction, la planification de la sélection, le suivi de la procédure, le feed-back aux candidats ou aux services, etc. Il s'agit par conséquent de tâches à portée limitée et technique. Le projet et le rapport au Roi ont été modifiés sur ce point en réponse aux observations du Conseil d'État.

Le directeur général détermine lui-même quelles parties de la procédure de sélection il délègue à l'agent ou au service concerné. Concrètement, le directeur général définit les parties exactes d'un niveau de certification en fonction des compétences de l'agent ou du service concerné en matière de sélection. Dans ce cadre, il publie les différents niveaux de certification au *Moniteur belge*. De cette manière, le projet garantit la transparence, la prévisibilité et la clarté nécessaires en ce qui concerne les éléments de la procédure de sélection que le directeur général délègue. Chaque niveau de certification définit la répartition des rôles entre la direction générale et le service. Plus un agent ou un service sera à même de démontrer ses compétences et son expertise, plus il pourra se charger des éléments de la procédure de sélection. Cela signifie que les services certifiés ayant un niveau élevé de certification pour les postes vacants au sein de leur service peuvent eux-mêmes développer et appliquer les outils de test, organiser les tests dans leurs propres bâtiments, définir le profil de compétence et fixer les étapes de la procédure. En ce sens, un niveau élevé de certification constitue une reconnaissance de l'investissement d'un service. Le niveau de certification d'un service est toujours lié à la présence de membres du personnel certifiés de même niveau. Cela signifie qu'il doit y avoir des membres du personnel au sein du service qui peuvent mettre en pratique le niveau de certification. En outre, c'est le service qui choisit d'adhérer ou non au modèle de certification. Il n'est pas obligatoire d'atteindre un niveau élevé de certification. Le directeur général peut toujours lui-même assurer la procédure de sélection complète.

À la suite de l'avis du Conseil d'État, le projet précise que le niveau de certification détermine les éléments pratiques que le directeur général délègue. Le projet précise que le directeur général tiens compte de quatre critères objectifs pour octroyer le niveau de certification. Ce faisant, le projet garantit que le directeur général ne peut pas simplement imposer un niveau de certification à un agent ou service.

Pour mesurer le critère de qualité des sélections effectuées, le directeur général utilise des indicateurs méthodologiques et juridiques. Ces indicateurs indiquent dans quelle mesure les procédures de sélection effectuées ont été menées correctement. Chaque expert en sélection reçoit une note à cet égard.

Le critère relatif aux formations montre dans quelle mesure l'expert en sélection peut organiser une procédure de sélection de manière autonome. Il est possible qu'une formation en matière de certification s'accompagne d'une épreuve.

Quand les procédures de sélection ne se déroulent pas de manière correcte, le directeur général retire le niveau de certification. Cela se passe lorsqu'il identifie des problèmes concernant l'objectivité, la neutralité, la qualité, la transparence ou l'application des règles concernant la diversité. Dans ce cas, il peut accorder un niveau de certification inférieur. Une suspension a lieu lorsqu'il soupçonne un

annulering vindt plaats bij miskenning van een substantiële vormvereiste. Hiervan is onder andere sprake wanneer de reglementering niet werd gerespecteerd, de gecertificeerde dienst of ambtenaar fraude heeft gepleegd, ... Een tussenkomst van de directeur-generaal doet geen afbreuk aan de rechten van de kandidaten.

De geldigheidsduur van een toegekend certificeringsniveau bedraagt maximum vijf jaar. De geldigheidsduur gaat in vanaf de datum van toekenning van het certificeringsniveau. Na het verstrijken van de geldigheidsduur kan de directeur-generaal een evaluatie maken. Op basis daarvan kan hij beslissen om het certificeringsniveau te hernieuwen of een ander toe te kennen.

Artikel 3

Dit artikel voert de mogelijkheid in voor de directeur-generaal om de organisatie van contractuele selecties te delegeren aan ambtenaren. Dezelfde voorwaarden gelden als die bij statutaire selecties.

Met selectietest wordt bedoeld: een contractuele selectie in overeenstemming met het niveau van de uit te oefenen functie of met het functieprofiel.

Artikelen 4 en 5

Deze artikelen behoeven geen commentaar.

Ik heb de eer te zijn,

Sire,
van Uwe Majesteit,
de zeer eerbiedige
en zeer getrouwe dienaar,
De Minister van Ambtenarenzaken,
P. DE SUTTER

Raad van State
afdeling Wetgeving

Advies 74.891/4 van 11 december 2023 over een ontwerp van koninklijk besluit 'houdende de certificering van ambtenaren en diensten bij selecties'

Op 16 november 2023 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Vice—eersteminister en Minister van Ambtenarenzaken, Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een ontwerp van koninklijk besluit 'houdende de certificering van ambtenaren en diensten bij selecties'.

Het ontwerp is door de vierde kamer onderzocht op 11 december 2023. De kamer was samengesteld uit Bernard Blero, kamervoorzitter, Luc Cambier en Géraldine Rosoux, staatsraden, en Charles—Henri Van Hove, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Julien Gaul, auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Bernard Blero.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 11 december 2023.

*

Aangezien de adviesaanvraag ingediend is op basis van artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de wetten 'op de Raad van State', gecoördineerd op 12 januari 1973, beperkt de afdeling Wetgeving overeenkomstig artikel 84, § 3, van de voornoemde gecoördineerde wetten haar onderzoek tot de rechtsgrond van het ontwerp, de bevoegdheid van de steller van de handeling en de te vervullen voorafgaande vormvereisten.

Wat die drie punten betreft, geeft het ontwerp aanleiding tot de volgende opmerkingen.

ALGEMENE OPMERKINGEN

1. Het thans voorliggende ontwerp strekt er in essentie toe de voorwaarden te bepalen waaronder de diensten die erin worden genoemd en de personeelsleden ervan zelf de selectie van personeelsleden zouden kunnen organiseren.

Het ontwerp artikel 4, tweede lid, van het koninklijk besluit van 22 december 2000 'betreffende de selectie en de loopbaan van het rijkspersoneel' (artikel 2 van het ontwerp) luidt immers als volgt:

«De directeur-generaal kan bepaalde onderdelen van de organisatie van een selectie van het rijkspersoneel delegeren aan ambtenaren of diensten van het federaal administratief openbaar ambt bedoeld in

dysfonctionnement. Une annulation a lieu en cas de non-respect d'une exigence substantielle. C'est le cas lorsque, de manière non exhaustive, la réglementation n'a pas été respectée, le service ou le fonctionnaire certifié a commis fraude, ... Une intervention du directeur général n'affecte pas les droits des candidats.

La durée de validité d'un niveau de certification octroyé est de cinq ans au maximum. La durée de validité prend cours à partir de la date à laquelle le niveau de certification a été octroyé. À l'expiration de la durée de validité, le directeur général peut procéder à une évaluation. Sur cette base, il peut décider de renouveler le niveau de certification ou d'en octroyer un autre.

Article 3

Cet article introduit la possibilité pour le directeur général de déléguer l'organisation de sélections contractuelles à des agents ou des services de la fonction publique administrative fédérale. Les mêmes conditions que celles pour les sélections statutaires s'appliquent.

On entend par test de sélection : une sélection contractuelle correspondant au niveau de la fonction à exercer ou au profil de fonction.

Articles 4 et 5.

Ces articles n'appellent pas de commentaire.

J'ai l'honneur d'être,

Sire,
de Votre Majesté,
le très respectueux
et très fidèle serviteur,
La Ministre de la Fonction publique,
P. DE SUTTER

Conseil d'État
section de législation

Avis 74.891/4 du 11 décembre 2023 sur un projet d'arrêté royal 'concernant la certification des fonctionnaires et des services dans les sélections'

Le 16 novembre 2023, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par la Vice—Première Ministre et Ministre de la Fonction publique, des Entreprises publiques, des Télécommunications et de la Poste à communiquer un avis dans un délai de trente jours, sur un projet d'arrêté royal 'concernant la certification des fonctionnaires et des services dans les sélections'.

Le projet a été examiné par la quatrième chambre le 11 décembre 2023. La chambre était composée de Bernard Blero, président de chambre, Luc Cambier et Géraldine Rosoux, conseillers d'État, et Charles—Henri Van Hove, greffier.

Le rapport a été présenté par Julien Gaul, auditeur.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Bernard Blero.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 11 décembre 2023.

*

Comme la demande d'avis est introduite sur la base de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, des lois 'sur le Conseil d'État', coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation limite son examen au fondement juridique du projet, à la compétence de l'auteur de l'acte ainsi qu'à l'accomplissement des formalités préalables, conformément à l'article 84, § 3, des lois coordonnées précitées.

Sur ces trois points, le projet appelle les observations suivantes.

OBSERVATIONS GÉNÉRALES

1. Le projet à l'examen entend en substance déterminer les conditions dans lesquelles les services qui y sont visés et les membres de leur personnel pourraient eux-mêmes organiser la sélection de membres du personnel.

L'article 4, alinéa 2, en projet de l'arrêté royal du 22 décembre 2000 'concernant la sélection et la carrière des agents de l'État' (article 2 du projet) énonce en effet :

« Le directeur général peut déléguer certaines parties de l'organisation d'une sélection des agents de l'État à des agents ou services de la fonction publique administrative fédérale visés à l'article 1^{er} de la loi du

artikel 1 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken of diensten die vanwege een wettelijke of reglementaire verplichting aanwerven via het directoraat-generaal op voorwaarde dat hij (...)."

Het is evenwel niet mogelijk om op basis van het ontwerpbesluit voldoende precies uit te maken wat begrepen dient te worden onder het feit dat de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de federale overheidsdienst Beleid en Ondersteuning (hierna: de "directeur-generaal") "de organisatie" van een selectie kan "delegeren".(1)

Zo bijvoorbeeld zou het ontwerp aldus geïnterpreteerd kunnen worden dat het de bedoeling is te bepalen dat alle bevoegdheden inzake selectie die aan de directeur-generaal zijn opgedragen bij het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 'houdende het statuut van het Rijkspersoneel', het koninklijk besluit van 22 december 2000 of het koninklijk besluit van 25 april 2005 'tot vaststelling van de voorwaarden voor de indienstneming bij arbeidsovereenkomst in sommige overheidsdiensten', onder voorbehoud van de uitzonderingen die op limitatieve wijze zijn vastgelegd in de ontworpen bepalingen, "gedelegeerd" moeten kunnen worden aan de in het ontwerp bedoelde personeelsleden en diensten. Wat dat betreft rijst de vraag hoe de bepalingen waarin sprake is van het "akkoord" of het "advies" van de directeur-generaal geïnterpreteerd moeten worden.(2)

Dat zou er bijvoorbeeld toe kunnen leiden dat de bevoegdheid inzake afwijkingen van de diplomavorwaarde om tot rijksambtenaar te kunnen worden benoemd(3) of de bevoegdheid inzake de vaststelling van het 0. ent van orde betreffende de organisatie van de selecties en vergelijkende selecties(4) ook kan worden uitgeoefend door de personeelsleden en de diensten waarvan sprake is in het ontwerp.

Indien dat inderdaad de bedoeling is van de steller van het ontwerp, zou hij dat niet alleen duidelijker moeten aangeven ter wille van de rechtszekerheid, maar dient hij eveneens de beoogde delegaties van bevoegdheid aldus af te bakenen dat de eerbiediging van het beginsel van de gelijke toegang tot openbare ambten wordt gewaarborgd.

Er dient overigens te worden opgemerkt dat de manier waarop artikel 2 is gesteld,(5) luidens welk artikel de directeur-generaal "bepaalde" onderdelen van de organisatie van een selectie kan delegeren, de indruk wekt dat bepaalde andere onderdelen niet gedelegeerd zouden kunnen worden, zonder dat in het ontwerp duidelijk wordt vermeld om welke onderdelen het gaat.

Het ontwerp en, in voorkomend geval, het verslag aan de Koning dienen te worden herzien in het licht van het voorgaande.

2. Bij het ontwerp worden tal van bevoegdheden toegekend aan de directeur-generaal, waarvan sommige als regelgevend kunnen worden beschouwd, zoals de bevoegdheid op grond waarvan hij opleidingen omtrent de certificering kan organiseren of erkennen of de voorwaarden kan bepalen waaraan de betrokken personeelsleden of diensten moeten beantwoorden om gecertificeerd te kunnen worden teneinde (bepaalde onderdelen) van de selectieprocedures te kunnen organiseren.

In principe kan niet aanvaard worden dat regelgevende bevoegdheid toegekend wordt aan een ambtenaar die geen politieke verantwoordelijkheid draagt ten aanzien van een democratisch verkozen vergadering, omdat aldus afbreuk gedaan wordt aan het beginsel van de eenheid van de verordenende macht. Bovendien ontbreken de waarborgen waarmee de klassieke regelgeving gepaard gaat, zoals die inzake de bekendmaking, de preventieve controle door de afdeling Wetgeving en de duidelijke plaats in de hiërarchie der normen. Een dergelijke delegatie kan alleen aanvaard worden wanneer het gaat om maatregelen met een beperkte en technische draagwijdte of wanneer de maatregelen betrekking hebben op de organisatie van de dienst.(6)

In casu dient vastgesteld te worden dat de maatregelen die door de directeur-generaal genomen kunnen worden verder reiken dan louter de organisatie van de dienst, temeer daar het ontwerp niet enkel betrekking heeft op het centraal bestuur van de federale Staat, maar eveneens op instellingen die over een eigen rechtspersoonlijkheid beschikken, alsook op de personeelsleden van die instellingen. Gelet op de draagwijdte van die maatregelen en op de administratieve en budgettaire gevolgen die ze kunnen hebben voor de organisatie van de betreffende diensten en instellingen, kunnen ze bovendien moeilijk worden beschouwd als maatregelen met een beperkte en technische draagwijdte.

Men dient derhalve hetzij de minister daartoe specifiek te machtigen, hetzij de bevoegdheden die aan de directeur-generaal worden verleend beter af te bakenen in het ontwerp, door de verschillende certificeringsniveaus die overeenstemmen met de onderdelen van de organisatie van een selectie die aan de betrokken personen of diensten toevertrouwd kunnen worden alsook de essentiële vereisten die daarmee verband houden nader te bepalen.

22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique, ou à des services qui, en vertu d'une obligation légale ou réglementaire, recrutent par l'intermédiaire de la Direction générale, à condition qu'il [...] ».

Le projet d'arrêté ne permet cependant pas de cerner avec suffisamment de précision ce qu'il convient d'entendre par la possibilité pour le directeur général Recrutement et Développement du Service public fédéral Stratégie et Appui (ci-après : le « directeur général ») de « déléguer » « l'organisation » d'une sélection (1).

Le projet pourrait ainsi être interprété en ce sens que l'intention serait de prévoir que tous les pouvoirs confiés au directeur général en matière de sélection par l'arrêté royal du 2 octobre 1937 'portant le statut des agents de l'État', celui du 22 décembre 2000 ou encore celui du 25 avril 2005 'fixant les conditions d'engagement par contrat de travail dans certains services publics' doivent, sous réserve des exceptions limitativement fixées dans les dispositions en projet, pouvoir être « délégués » aux membres du personnel et aux services visés par le projet. Dans ce cadre, la question se pose de savoir comment les dispositions qui prévoient l'« accord » ou l'« avis » du directeur général devraient être interprétées (2).

Il pourrait par exemple en résulter que la compétence en matière de dérogation à la condition de diplôme pour être nommé agent de l'État (3) ou celle de fixer le règlement d'ordre intérieur relatif à l'organisation des sélections et des sélections comparatives (4) puissent dès lors également être exercées par les membres du personnel et les services visés par le projet.

Si telle est l'intention, outre qu'elle gagnerait, par souci de sécurité juridique, à être exprimée plus clairement par l'auteur du projet, il y a lieu, pour celui-ci, d'encadrer les délégations envisagées de manière à garantir le respect du principe de l'égal accès aux emplois publics.

Il y a par ailleurs lieu de souligner que la rédaction de l'article 2 du projet (5), qui prévoit que le directeur général peut déléguer « certaines » parties de l'organisation d'une procédure de sélection, laisse entendre que certaines parties ne pourraient pas être déléguées, sans pour autant que le projet les identifie clairement.

Le projet et, le cas échéant, le rapport au Roi seront revus à la lumière de ce qui précède.

2. Le projet attribue de nombreux pouvoirs au directeur général, dont certains peuvent être qualifiés de réglementaires, comme celui qui lui permet d'organiser ou de reconnaître les formations en matière de certification ou de déterminer les conditions auxquelles les membres du personnel ou les services concernés doivent satisfaire pour être certifiés afin d'organiser (certaines parties) des procédures de sélection.

L'attribution d'un pouvoir réglementaire à un fonctionnaire qui n'est pas politiquement responsable devant une assemblée démocratiquement élue n'est en principe pas admissible dès lors qu'elle porte atteinte au principe de l'unité du pouvoir réglementaire. En outre, les garanties dont est assortie la réglementation classique, telles celles en matière de publication, de contrôle préventif exercé par la section de législation et de rang précis dans la hiérarchie des normes, sont absentes. Une telle délégation ne peut être acceptée que lorsqu'il s'agit de mesures ayant une portée limitée et technique ou lorsque les mesures se rapportent à l'organisation du service (6).

En l'espèce, il y a lieu de constater que les mesures que peut adopter le directeur général vont au-delà de la simple organisation du service, d'autant que le projet ne porte pas uniquement sur l'administration centrale de l'État fédéral mais concerne également des organismes qui disposent d'une personnalité juridique propre ainsi que leurs membres du personnel. Eu égard à leur portée et aux conséquences administratives et budgétaires qu'elles peuvent impliquer dans l'organisation des services et organismes concernés, ces mesures peuvent en outre difficilement être considérées comme ayant une portée limitée et technique.

Il convient dès lors, soit d'habiliter le ministre spécifiquement à cet effet, soit de mieux encadrer, dans le projet, les pouvoirs confiés au directeur général en précisant les différents niveaux de certifications correspondant aux parties de l'organisation d'une sélection que les personnes ou les services concernés peuvent se voir confier ainsi que les exigences essentielles y afférentes.

Het ontwerp moet herzien worden in het licht van die opmerking.

3.1. In de artikelen 2 en 3 van het ontwerp staat te lezen dat “diensten die vanwege een wettelijke of reglementaire verplichting personeel in dienst moeten nemen via het directoraat—generaal” ook zelf selecties mogen organiseren.

In de bespreking van artikel 2 wordt in dat verband het volgende gepreciseerd:

“Dit artikel regelt de delegatie van selectiebevoegdheden omtrent statutaire selecties aan ambtenaren of diensten van het federaal administratief openbaar ambt en aan deelstatelijke overheden die vanwege een rechtsregel hun aanwervingen via het directoraat—generaal moeten doen. Deze delegatie vindt plaats via een certificering.”

3.2. Zonder dat het nodig is de problemen te onderzoeken waartoe het ontwerp aanleiding geeft ten aanzien van artikel 87, § 2, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 ‘tot hervorming der instellingen’ (7)–(8), dient vastgesteld te worden dat de uitleg die in het verslag aan de Koning wordt gegeven niet toelaat te begrijpen in welk opzicht de rechtsgronden die in de aanhef worden aangevoerd de steller van het ontwerp de mogelijkheid bieden om te voorzien in “delegaties” aan diensten die onder de deelentiteiten ressorteren, nadat gecontroleerd is dat ze voldoen aan de in het ontwerp gestelde voorwaarden om gecertificeerd te kunnen worden.

Bij ontstentenis van een aanvullende verantwoording kunnen de artikelen 2 en 3 derhalve niet zo worden uitgelegd dat ze betrekking hebben op diensten die ressorteren onder de deelentiteiten.

De bespreking van het artikel moet dienovereenkomstig worden herzien.

3.3. Het staat aan de steller van het ontwerp om zich ervan te vergewissen dat de wets— of verordeningsbepalingen waarbij de “diensten” van de federale overheid die niet bedoeld zouden worden in artikel 1 van de wet van 22 juli 1993 ‘houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken’ (9) verplicht worden om personeel aan te werven via het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de federale overheidsdienst Beleid en Ondersteuning, de mogelijkheid niet uitsluiten dat die diensten zelf (bepaalde onderdelen) van de selectieprocedures zouden organiseren.

De aanhef dient hoe dan ook te worden aangevuld met de vermelding van de bepalingen die de rechtsgrond vormen van het ontwerp in zoverre het betrekking heeft op die “diensten”.

BIJZONDERE OPMERKINGEN

AANHEF

1. In een nieuw derde lid dient verwezen te worden naar artikel 4, § 2, 1^o, van de wet van 22 juli 1993, daar die bepaling de rechtsgrond vormt van het koninklijk besluit van 25 april 2005, dat bij het ontwerp wordt gewijzigd.

2. Het advies van de inspecteur van Financiën werd gegeven op 25 mei 2023, en niet op 25 juni 2023. Het zesde lid, dat het zevende lid wordt, moet dienovereenkomstig worden herzien.

3. De vormvereisten moeten worden vermeld in de chronologische volgorde waarin ze zijn vervuld.

DISPOSITIEF

Artikel 3

1. In de bepaling onder 1^o dienen in de Franse tekst de woorden “à l’alinéa premier” weggelaten te worden aangezien artikel 5 van het koninklijk besluit van 25 april 2005 zoals het thans gesteld is uit slechts één lid bestaat.

2. In tegenstelling tot artikel 2 van het ontwerp, wordt in artikel 3 ervan, dat betrekking heeft op de contractuele personeelsleden, niet bepaald dat de directeur-generaal “klachten en beroepen beheert”.

In de voorliggende bepaling wordt in het ontworpen artikel 5, zesde lid, van het koninklijk besluit van 25 april 2005 uitsluitend bepaald dat “[a]ls de personeelsleden of diensten bedoeld in het eerste lid de klachten en beroepen omtrent de selectietest beheren, (...) ze in voorkomend geval alle relevante informatie [bezorgen] aan de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning”.

Op de vraag wat de reden is voor dat verschil in behandeling heeft de gemachtigde van de minister het volgende geantwoord:

“Bij contractuele selecties is de bedoeling om de gecertificeerde diensten met een hoog certificeringsniveau zelf in te laten staan voor de behandeling van klachten en beroepen.

Le projet sera revu à la lumière de cette observation.

3.1. Les articles 2 et 3 du projet disposent que les « services qui, en vertu d’une obligation légale ou réglementaire, doivent recruter du personnel par l’intermédiaire de la Direction générale » pourront également eux-mêmes organiser des sélections.

Le commentaire de l’article 2 précise à cet égard :

« Cet article règle la délégation des compétences relatives à la sélection des agents statutaires à des agents ou des services de la fonction publique administrative fédérale et à des autorités fédérées qui, en raison d’une règle de droit, doivent procéder à leurs recrutements par l’intermédiaire de la direction générale. Cette délégation intervient par une certification ».

3.2. Sans devoir examiner les difficultés que le projet pose au regard de l’article 87, § 2, de la loi spéciale du 8 août 1980 ‘de réformes institutionnelles’ (7)–(8), il y a lieu de constater que les développements contenus dans le rapport au Roi ne permettent pas de comprendre en quoi les fondements juridiques invoqués au préambule autoriseraient l’auteur du projet à prévoir des « délégations » à des services qui relèvent des entités fédérées après avoir vérifié qu’ils satisfont aux conditions posées par le projet pour être certifiés.

Les articles 2 et 3 ne peuvent dès lors, à défaut de justification complémentaire, être interprétés comme visant des services relevant des entités fédérées.

Le commentaire de l’article sera revu en conséquence.

3.3. Il appartient à l’auteur du projet de s’assurer que les dispositions légales ou réglementaires qui imposeraient aux « services » de l’autorité fédérale qui ne seraient pas visés à l’article 1^{er} de la loi du 22 juillet 1993 ‘portant certaines mesures en matière de fonction publique’ (9) de recruter du personnel par l’intermédiaire de la Direction générale Recrutement et Développement du Service public fédéral Stratégie et Appui n’excluent pas la possibilité pour ces services d’organiser eux-mêmes (certaines parties) des procédures de sélection.

Le préambule sera en tout cas complété par les dispositions qui constituent le fondement juridique du projet en tant qu’il concerne ces « services ».

OBSERVATIONS PARTICULIÈRES

PRÉAMBULE

1. Il convient de viser, dans un nouvel alinéa 3, l’article 4, § 2, 1^o, de la loi du 22 juillet 1993 dès lors que cette disposition constitue le fondement juridique de l’arrêté royal du 25 avril 2005, lequel est modifié par le projet.

2. L’avis de l’Inspecteur des Finances a été donné le 25 mai 2023 et non le 25 juin 2023. L’alinéa 6, devenant l’alinéa 7, sera revu en conséquence.

3. Les formalités seront mentionnées dans l’ordre chronologique de leur accomplissement.

DISPOSITIF

Article 3

1. Au 1^o, dans la version française, les mots « à l’alinéa premier, » seront omis dès lors que l’article 5 de l’arrêté royal du 25 avril 2005 ne contient, dans sa version actuelle, qu’un seul alinéa.

2. Contrairement à l’article 2 du projet, l’article 3 de ce dernier, qui porte sur les membres du personnel contractuels, ne prévoit pas que le directeur général « gère les plaintes et recours ».

La disposition examinée prévoit uniquement, à l’article 5, alinéa 6, en projet de l’arrêté royal du 25 avril 2005, que « [s]i les membres du personnel ou les services visés à l’alinéa premier gèrent les plaintes et les recours relatifs au test de sélection, ils fournissent, le cas échéant, toutes les informations pertinentes au directeur général de la direction générale du Service public fédéral Stratégie et Appui ».

Interrogé sur la raison de cette différence de traitement, le délégué de la Ministre a expliqué :

« Bij contractuele selecties is de bedoeling om de gecertificeerde diensten met een hoog certificeringsniveau zelf in te laten staan voor de behandeling van klachten en beroepen.

Bij statutaire selecties behoudt de DG R&O de verantwoordelijkheid de klachten te behandelen. Binnen het federaal openbaar geldt het principe van een statutaire werving overeenkomstig artikel 3 van de wet van 22 juli [1993] houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken. Om die reden is de bedoeling het beheer van de klachten centraal te houden. Contractuele werving vormt de uitzondering op het voorgaande principe. In die zin is een centraal klachtenbeheer niet noodzakelijk in het kader van contractuele selecties. Op die manier worden de diensten nog meer geresponsabiliseerd wanneer zij beslissen om over te gaan tot een indienstneming bij arbeidsovereenkomst. Bovendien voorziet het ontwerp wel in een rapportering van dergelijke klachten.”

Die uitleg gaat niet op.

De regel volgens welke de indienstneming van personen onder het stelsel van een arbeidsovereenkomst een uitzondering vormt op het beginsel van de aanwerving van statutaire personeelsleden is niet relevant als rechtvaardiging van de mogelijkheid dat klachten en beroepen met betrekking tot een procedure voor de selectie van contractuele personeelsleden binnen de betrokken diensten kunnen worden behandeld. Bovendien dient te worden vastgesteld dat de behandeling van klachten en beroepen door de directeur-generaal meer bijdraagt tot een responsabilisering van de betreffende diensten wat betreft de manier waarop de selectieprocedure wordt gevoerd, dan wanneer die klachten en beroepen intern worden behandeld.

Gelet op die uitleg, is het ontworpen verschil in behandeling niet gerechtvaardigd.

In het ontworpen artikel 5, tweede lid, moet derhalve een punt 6° worden ingevoegd dat identiek is aan het punt dat bij artikel 2 van het ontwerp wordt ingevoegd in het ontworpen artikel 4, tweede lid, van het koninklijk besluit van 22 december 2000, en het ontworpen zesde lid moet worden geschrapt.

Artikel 4

Artikel 4 luidt als volgt:

“Dit besluit treedt in werking op 1 januari 2024.”

Wanneer als dag van inwerkingtreding een bepaalde datum wordt vastgesteld moet er in beginsel op toegezien worden dat de bekendmaking in het *Belgisch Staatsblad* ten minste tien dagen vóór de voorgeschreven datum van inwerkingtreding gebeurt, zodat de belanghebbenden de termijn van tien dagen niet wordt ontnomen waarover ze normalerwijze beschikken om kennis te nemen van de tekst en zich ernaar te richten.

Indien de bekendmaking op een latere datum plaatsheeft dan op de vastgestelde datum van inwerkingtreding, is het dispositief overigens van toepassing met terugwerkende kracht.

De afdeling Wetgeving heeft er al meermaals op gewezen dat bestuurshandelingen in de regel, krachtens een algemeen rechtsbeginsel, geen terugwerkende kracht hebben. Terugwerkende kracht kan echter gewettigd zijn indien ze op geldige wijze door de een wetgevende handeling wordt toegestaan. Terugwerkende kracht is, indien ze niet door de een wetgevende handeling wordt toegestaan, alleen aanvaardbaar bij wijze van uitzondering, bijvoorbeeld wanneer ze nodig is voor de continuïteit van de openbare dienst of voor de regularisering van een rechtstoestand of een feitelijke toestand en voor zover de vereisten inzake rechtszekerheid vervuld zijn en de individuele rechten geëerbiedigd worden.

Gelet op de nabijheid van de datum die vastgesteld is voor de inwerkingtreding van het ontwerp, dient de steller ervan bij het vaststellen van het besluit met die elementen rekening te houden.(10)

De griffier,
Charles-Henri VAN HOVE

De voorzitter,
Bernard BLERO

Notas

(1) Zie in die zin het advies dat de inspecteur van Financiën op 25 mei 2023 over het voorliggende ontwerp gegeven heeft.

(2) Zie bijvoorbeeld artikel 16, § 2, *1bis*°, of artikel 17, § 1, van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937.

(3) Zie artikel 16, § 2, van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937. Zie wat betreft de contractuele personeelsleden, artikel 2, vijfde lid, van het koninklijk besluit van 25 april 2005.

(4) Zie artikel 5 van het koninklijk besluit van 22 december 2000.

(5) Artikel 3 van het ontwerp voorziet zijnerzijds in de mogelijkheid tot delegatie van “de organisatie van [de] selectietest bedoeld in artikel 2, eerste lid, 4°, b, of [van] bepaalde onderdelen ervan”.

Bij statutaire selecties behoudt de DG R&O de verantwoordelijkheid de klachten te behandelen. Binnen het federaal openbaar geldt het principe van een statutaire werving overeenkomstig artikel 3 van de wet van 22 juli [1993] houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken. Om die reden is de bedoeling het beheer van de klachten centraal te houden. Contractuele werving vormt de uitzondering op het voorgaande principe. In die zin is een centraal klachtenbeheer niet noodzakelijk in het kader van contractuele selecties. Op die manier worden de diensten nog meer geresponsabiliseerd wanneer zij beslissen om over te gaan tot een indienstneming bij arbeidsovereenkomst. Bovendien voorziet het ontwerp wel in een rapportering van dergelijke klachten ».

Ces explications ne peuvent être suivies.

La règle selon laquelle l’engagement de personnes sous le régime du contrat de travail constitue une exception au principe de l’engagement d’agents statutaires est sans pertinence pour justifier la possibilité de traiter les plaintes et les recours relatifs à une procédure de sélection de contractuels au sein des services concernés. En outre, il y a lieu de constater qu’un traitement des plaintes et des recours par le directeur général contribue davantage à la responsabilisation des services concernés quant à la conduite de la procédure de sélection qu’un traitement interne de ceux—ci.

Au vu de ces explications, la différence de traitement en projet n’est pas justifiée.

Il y a dès lors lieu d’insérer, à l’article 5, alinéa 2, en projet, un 6° identique à celui qu’entend insérer l’article 2 du projet à l’article 4, alinéa 2, en projet de l’arrêté royal du 22 décembre 2000 et d’omettre l’alinéa 6 en projet.

Article 4

L’article 4 énonce :

« [Cet] arrêté entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024 ».

En principe, lorsque l’entrée en vigueur est fixée à une date déterminée, il y a lieu de veiller à ce que la publication au *Moniteur belge* soit effectuée au moins dix jours avant la date d’entrée en vigueur prévue, de telle sorte que les personnes concernées ne perdent pas le bénéfice du délai de dix jours dont elles disposent normalement pour prendre connaissance de l’acte et s’y conformer.

Par ailleurs, si la publication est postérieure à la date d’entrée en vigueur fixée, le dispositif s’appliquera rétroactivement.

Or, la section de législation rappelle fréquemment que la non—rétroactivité des actes administratifs est la règle en vertu d’un principe général de droit. La rétroactivité peut toutefois être justifiée si elle est valablement autorisée par un acte législatif. En l’absence d’autorisation législative, la rétroactivité ne peut être admise qu’à titre exceptionnel, par exemple lorsqu’elle est nécessaire à la continuité du service public ou à la régularisation d’une situation de fait ou de droit, pour autant qu’elle respecte les exigences de la sécurité juridique et les droits individuels.

Compte tenu de la date rapprochée prévue pour l’entrée en vigueur du projet, l’auteur du projet sera attentif à ces éléments lors de l’adoption de l’arrêté (10).

Le greffier,
Charles-Henri VAN HOVE

Le président,
Bernard BLERO

Notes

(1) Voir, en ce sens, l’avis de l’Inspecteur des Finances sur le projet examiné, donné le 25 mai 2023.

(2) Voir, par exemple, l’article 16, § 2, *1bis*°, ou l’article 17, § 1^{er}, de l’arrêté royal du 2 octobre 1937.

(3) Voir l’article 16, § 2, de l’arrêté royal du 2 octobre 1937. Voir, pour les membres du personnel contractuels, l’article 2, alinéa 5, de l’arrêté royal du 25 avril 2005.

(4) Voir l’article 5 de l’arrêté royal du 22 décembre 2000.

(5) L’article 3 du projet prévoit quant à lui la possibilité de déléguer « l’organisation du test de sélection visé à l’article 2, alinéa 1^{er}, 4°, b, ou de certaines parties de celui—ci ».

(6) Zie in die zin advies 61.562/4 van 15 juni 2017 over een ontwerp dat geleid heeft tot het koninklijk besluit van 13 juli 2017 'tot vaststelling van de toelagen en vergoedingen van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt'.

(7) Die bepaling luidt als volgt: "Iedere Regering stelt de personeelsformatie vast van haar administratie en doet de benoemingen. Dit personeel wordt aangeworven door bemiddeling van het Vast Secretariaat voor werving van het Rijkspersoneel". De afdeling Bestuursrecht-spraak van de Raad van State heeft in dat verband het volgende geoordeeld: "het beginsel vervat in artikel 87, § 2, van de bijzondere wet, luidens hetwelk het personeel van de gewestregeringen 'wordt aangeworven door bemiddeling van het Vast Secretariaat voor werving van het Rijkspersoneel', (...) schrijft [voor] dat SELOR in elke wervingsprocedure een doorslaggevende rol moet blijven vervullen en dat het bijgevolg in strijd is met het voornoemde artikel 87, § 2, te bepalen dat personen die niet werkzaam zijn bij SELOR selecties kunnen organiseren bij oproepen tot kandidaten waarop ook personen die niet werkzaam zijn bij de verwerende partij kunnen ingaan, waarbij SELOR louter een toezichthoudende taak krijgt toebedeeld" (RvS (8ste Kamer) 5 juni 2015, nr. 231.455, Bossuroy, waarin verwezen wordt naar advies 54.917/2 van 5 maart 2014 over een ontwerp dat geleid heeft tot het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 27 maart 2014 'houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van het ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest'). Die bepaling is evenwel niet van toepassing op de aanwerving van contractueel personeel (RvS (5de kamer) 15 maart 2011, nr. 212.043, Aerts) noch op de personeelsleden van de instellingen van openbaar nut van de gefedereerde entiteiten (RvS (8ste kamer) 1 april 2019, nr. 244.086, Rouart).

(8) Zie ook artikel 54, eerste lid, van de wet van 31 december 1983 'tot hervorming der instellingen voor de Duitstalige Gemeenschap' en de artikelen 40, § 1, en 79, § 3, van de bijzondere wet van 12 januari 1989 'met betrekking tot de Brusselse Instellingen'.

(9) In het verslag aan de Koning wordt in dat verband geen voorbeeld gegeven.

(10) De afdeling Wetgeving heeft zich reeds in die zin uitgesproken in advies 74.676/4 van 29 november 2023 over een ontwerp van besluit van de Waalse Regering "fixant les conditions de nourrissage du grand gibier et abrogeant l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 octobre 2012 fixant les conditions de nourrissage du grand gibier".

(6) Voir, en ce sens, l'avis 61.562/4 donné le 15 juin 2017 sur un projet devenu l'arrêté royal du 13 juillet 2017 'fixant les allocations et indemnités des membres du personnel de la fonction publique fédérale'.

(7) Lequel énonce : « Chaque Gouvernement fixe le cadre du personnel de son administration et procède aux nominations. Ce personnel est recruté par l'intermédiaire du Secrétariat permanent de recrutement du personnel de l'État ». Comme l'a précisé la section du contentieux administratif du Conseil d'État, « [l]e principe contenu dans l'article 87, § 2, de la loi spéciale, selon lequel le personnel des gouvernements régionaux 'est recruté par l'intermédiaire du secrétariat permanent de recrutement du personnel de l'État', impose que le SELOR conserve, dans toute procédure de recrutement, un rôle déterminant et qu'en conséquence, prévoir que des tiers au SELOR puissent être organisateurs de sélection lors d'appels à candidatures ouverts à des personnes extérieures à la partie adverse, en ne lui réservant qu'un simple rôle de surveillance est contraire à l'article 87, § 2, précité » (CE (8e ch.), 5 juin 2015 n° 231.455, Bossuroy, qui renvoie à l'avis 54.917/2 donné le 5 mars 2014 sur un projet devenu l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles—Capitale du 27 mars 2014 'portant le statut administratif et pécuniaire des agents du ministère de la Région Bruxelles—Capitale'). Cette disposition n'est toutefois pas applicable à l'engagement de personnels contractuels (CE (5e ch.), 15 mars 2011, n° 212.043, Aerts) ni aux membres du personnel des organismes d'intérêt public des entités fédérées (CE (8e ch.), 1^{er} avril 2019, n° 244.086, Rouart).

(8) Voir également l'article 54, alinéa 1^{er}, de la loi du 31 décembre 1983 'de réformes institutionnelles pour la Communauté germanophone' et les articles 40, § 1^{er}, et 79, § 3, de la loi spéciale du 12 janvier 1989 'relative aux Institutions bruxelloises'.

(9) Le rapport au Roi ne donne pas d'exemple sur ce point.

(10) La section de législation s'est prononcée en ce sens dans l'avis 74.676/4 donné le 29 novembre 2023 sur un projet d'arrêté du Gouvernement wallon « fixant les conditions de nourrissage du grand gibier et abrogeant l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 octobre 2012 fixant les conditions de nourrissage du grand gibier ».

3 MAART 2024. — Koninklijk besluit houdende de certificering van ambtenaren en diensten bij selecties

FILIP, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de Grondwet, artikelen 37 en 107, tweede lid;

Gelet op de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut, artikel 11, § 1, eerste lid, vervangen bij de wet van 24 december 2002;

Gelet op de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken, artikel 4, § 2, 1^o, vervangen bij de wet van 20 mei 1997;

Gelet op het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel;

Gelet op het koninklijk besluit van 22 december 2000 betreffende de selectie en de loopbaan van het rijkspersoneel;

Gelet op het koninklijk besluit van 25 april 2005 tot vaststelling van de voorwaarden voor de indienstneming bij arbeidsovereenkomst in sommige overheidsdiensten;

Gelet op het advies van de inspecteur van Financiën van 25 mei 2023;

Gelet op het advies van het College van de Openbare Instellingen van Sociale Zekerheid, gegeven op 30 juni 2023;

Gelet op de akkoordbevinding van de Staatssecretaris voor Begroting, gegeven op 4 juli 2023;

Gelet op de vrijstelling van een impactanalyse op basis van artikel 8, § 1, 4^o, van de wet van 15 december 2013 houdende diverse bepalingen inzake administratieve

vereenvoudiging;

Gelet op het protocol nr. 827 van 26 oktober 2023 van het Comité voor de federale, gemeenschaps- en de gewestelijke overheidsdiensten;

3 MARS 2024. — Arrêté royal concernant la certification des fonctionnaires et des services dans les sélections

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la Constitution, les articles 37 et 107, alinéa 2 ;

Vu la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public, l'article 11, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, remplacé par la loi du 24 décembre 2002 ;

Vu la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique, l'article 4, § 2, 1^o, remplacé par la loi du 20 mai 1997 ;

Vu l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État ;

Vu l'arrêté royal du 22 décembre 2000 concernant la sélection et la carrière des agents de l'État ;

Vu l'arrêté royal du 25 avril 2005 fixant les conditions d'engagement par contrat de travail dans certains services publics ;

Vu l'avis de l'inspecteur des Finances du 25 mai 2023 ;

Vu l'avis du Collège des Institutions publiques de Sécurité sociale, donné le 30 juin 2023 ;

Vu l'accord de la Secrétaire d'État au Budget, donné le 4 juillet 2023 ;

Vu la dispense d'analyse d'impact sur la base de l'article 8, § 1^{er}, 4^o, de la loi du 15 décembre 2013 portant des dispositions diverses concernant la simplification

administrative ;

Vu le protocole n° 827 du 26 octobre 2023 du Comité des services publics fédéraux, communautaires et régionaux ;

Gelet op advies nr. 74.891/4 van de Raad van State, gegeven op 11 december 2023, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op de voordracht van de Minister van Ambtenarenzaken en op het advies van de in Raad vergaderde Ministers,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

HOOFDSTUK 1. — *Wijzigingen van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel*

Artikel 1. In artikel 42, § 1, van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel, wordt tussen het tweede en het derde lid een lid ingevoegd, luidende :

«De directeur-generaal rekrutering en ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning kan de praktische organisatie van een selectieprocedure delegeren volgens de voorwaarden bedoeld in artikel 4 van het koninklijk besluit van 22 december 2000 betreffende de selectie en de loopbaan van het rijkspersoneel.»

HOOFDSTUK 2. — *Wijziging van het koninklijk besluit van het koninklijk besluit van 22 december 2000 betreffende de selectie en de loopbaan van het rijkspersoneel*

Art. 2. In artikel 4 van het koninklijk besluit van het koninklijk besluit van 22 december 2000 betreffende de selectie en de loopbaan van het rijkspersoneel, laatstelijk gewijzigd bij het koninklijk besluit van 12 mei 2022, wordt tussen het eerste en het tweede lid zeven leden ingevoegd, luidende:

«De directeur-generaal kan op basis van een certificeringsniveau de praktische organisatie van een selectieprocedure van het rijkspersoneel delegeren aan ambtenaren of diensten van het federaal administratief openbaar ambt bedoeld in artikel 1 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken.

De directeur-generaal legt maximum zes certificeringsniveaus vast.

In het eerste certificeringsniveau verzekert de directeur-generaal de volledige praktische organisatie van de selectieprocedure.

In het zesde certificeringsniveau verzekert de directeur-generaal minstens de volgende onderdelen:

1° hij legt de te gebruiken platformen vast;

2° hij publiceert de functiebeschrijving met bijhorend competentieprofiel en de testvormen op zijn website;

3° hij oefent controle uit op de aanpak, kwaliteit en methodologie van de verschillende processtappen van de selectie;

4° hij beheert de klachten en beroepen.

De directeur-generaal kent een certificeringsniveau toe op basis van de volgende criteria:

1° het aantal uitgevoerde selecties;

2° de kwaliteit van de uitgevoerde selecties;

3° de gevolgde opleidingen rond de organisatie van selecties;

4° het aantal personeelsleden belast met het uitvoeren selecties binnen de federale dienst.

De directeur-generaal bepaalt de geldigheidsduur van het certificeringsniveau zonder dat deze meer dan vijf jaar bedraagt. Na deze periode kan hij het certificeringsniveau vernieuwen of een ander toekennen.

Wanneer de directeur-generaal vaststelt dat de delegatie slecht functioneert of de onafhankelijkheid, objectiviteit of integriteit van de selectie niet wordt gerespecteerd, verlaagt of trekt hij het certificeringsniveau in. In voorkomend geval annuleert hij de selectie, of een onderdeel ervan, of schorst hij deze op.»

Vu l'avis n° 74.891/4 du Conseil d'État, donné le 11 décembre 2023, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973 ;

Sur la proposition de la Ministre de la Fonction publique et de l'avis des Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Nous avons arrêté et arrêtons :

CHAPITRE 1^{er}. — *Modifications de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat*

Article 1^{er}. À l'article 42, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat, un alinéa rédigé comme suit est inséré entre les alinéas 2 et 3 :

« Le directeur général Recrutement et Développement du Service public fédéral Stratégie et Appui peut déléguer l'organisation pratique d'une procédure de sélection dans les conditions visées à l'article 4 de l'arrêté royal du 22 décembre 2000 concernant la sélection et la carrière des agents de l'Etat. »

CHAPITRE 2. — *Modifications de l'arrêté royal du 22 décembre 2000 concernant la sélection et la carrière des agents de l'Etat*

Art. 2. À l'article 4 de l'arrêté royal du 22 décembre 2000 concernant la sélection et la carrière des agents de l'Etat, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 12 mai 2022, sept alinéas rédigés comme suit sont insérés entre les alinéas 1^{er} et 2 :

« Le directeur général peut, sur la base d'un niveau de certification, déléguer l'organisation pratique d'une procédure de sélection d'agents de l'Etat à des agents ou services de la fonction publique administrative fédérale visés à l'article 1 de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique.

Le directeur général fixe au maximum six niveaux de certification.

Au premier niveau de certification, le directeur général se charge de l'ensemble de l'organisation pratique de la procédure de sélection.

Au sixième niveau de certification, le directeur général se charge au moins des éléments suivants :

1° il détermine les plateformes à utiliser ;

2° il publie sur son site web la description de fonction avec le profil de compétences correspondant et les types de test ;

3° il exerce un contrôle sur l'approche, la qualité et la méthodologie des différentes étapes du processus de sélection ;

4° il gère les plaintes et les recours.

Le directeur général octroie un niveau de certification sur la base des critères suivants :

1° le nombre de sélections effectuées ;

2° la qualité des sélections effectuées ;

3° les formations suivies relatives à l'organisation des sélections ;

4° le nombre de membres du personnel chargés d'effectuer des sélections au sein du service fédéral.

Le directeur général fixe la durée de validité du niveau de certification, sans que cette durée ne puisse dépasser cinq ans. Passé ce délai, il peut renouveler le niveau de certification ou en octroyer un autre.

Si le directeur général constate un dysfonctionnement au niveau de la délégation ou le non-respect de l'indépendance, de l'objectivité ou de l'intégrité de la sélection, il abaisse ou retire le niveau de certification. Le cas échéant, il annule ou suspend la sélection ou une partie de celle-ci. »

HOOFDSTUK 3. — Wijzigingen van het koninklijk besluit van 25 april 2005 tot vaststelling van de voorwaarden voor de indienstneming bij arbeidsovereenkomst in sommige overheidsdiensten

Art. 3. In artikel 5 van het koninklijk besluit van 25 april 2005 tot vaststelling van de voorwaarden voor de indienstneming bij arbeidsovereenkomst in sommige overheidsdiensten, vervangen bij het koninklijk besluit 26 november 2012 en gewijzigd bij het koninklijk besluit van 12 mei 2022, worden de volgende wijzingen aangebracht:

1° de woorden “artikel 2, eerste lid, 4°,” worden vervangen door de woorden “artikel 2, eerste lid, 4°, b,”;

2° de woorden “op basis van het vereiste functieprofiel” worden opgeheven;

3° het artikel wordt aangevuld met zeven leden, luidende:

“De directeur-generaal van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning kan op basis van een certificeringsniveau de praktische organisatie van de procedure van de selectietest bedoeld in artikel 2, eerste lid, 4°, b, delegeren aan personeelsleden en diensten van het federaal administratief openbaar ambt bedoeld in artikel 1 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken.

De directeur-generaal van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning legt maximum zes certificeringsniveaus vast.

In het eerste certificeringsniveau verzekert de directeur-generaal van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning de volledige praktische organisatie van de selectieprocedure.

In het zesde certificeringsniveau verzekert de directeur-generaal van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning minstens de volgende onderdelen:

1° hij legt de te gebruiken platformen vast;

2° hij publiceert de functiebeschrijving met bijhorend competentieprofiel en de testvormen op zijn website;

3° hij uitoefent controle uit op de aanpak, kwaliteit en methodologie van de verschillende processtappen van de selectie;

4° hij beheert de klachten en beroepen.

De directeur-generaal van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning kent een certificeringsniveau toe op basis van de volgende criteria:

1° het aantal uitgevoerde selecties;

2° de kwaliteit van de uitgevoerde selecties;

3° de gevolgde opleidingen rond de organisatie van selecties;

4° het aantal personeelsleden belast met het uitvoeren selecties binnen de federale dienst.

De directeur-generaal van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning bepaalt de geldigheidsduur van het certificeringsniveau, zonder dat deze meer dan vijf jaar bedraagt. Na deze periode kan hij het certificeringsniveau vernieuwen of een ander toekennen.

Wanneer de directeur-generaal van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning vaststelt dat de delegatie slecht functioneert of de onafhankelijkheid, objectiviteit of integriteit van de selectie niet wordt gerespecteerd, verlaagt of trekt hij het certificeringsniveau in. In voorkomend geval annuleert hij de selectie, of een onderdeel ervan, of schorst hij deze op.”

Art. 4. De minister bevoegd voor Ambtenarenzaken is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 3 maart 2024.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister van Ambtenarenzaken,
P. DE SUTTER

CHAPITRE 3. — Modifications de l'arrêté royal du 25 avril 2005 fixant les conditions d'engagement par contrat de travail dans certains services publics

Art. 3. À l'article 5 de l'arrêté royal du 25 avril 2005 fixant les conditions d'engagement par contrat de travail dans certains services publics, remplacé par l'arrêté royal du 26 novembre 2012 et modifié par l'arrêté royal du 12 mai 2022, les modifications suivantes sont apportées :

1° les mots « article 2, alinéa 1^{er}, 4°, » sont remplacés par les mots « article 2, alinéa 1^{er}, 4°, b, » ;

2° les mots « sur base du profil de fonction exigé » sont abrogés ;

3° l'article est complété par sept alinéas, rédigés comme suit :

« Le directeur général de la Direction générale Recrutement et Développement du Service public fédéral Stratégie et Appui peut, sur la base d'un niveau de certification, déléguer l'organisation pratique de la procédure du test de sélection visé à l'article 2, alinéa 1^{er}, 4°, b, à des membres du personnel et services de la fonction publique administrative fédérale visés à l'article 1 de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique.

Le directeur général de la Direction générale Recrutement et Développement du Service public fédéral Stratégie et Appui fixe au maximum six niveaux de certification.

Au premier niveau de certification, le directeur général de la Direction générale Recrutement et Développement du Service public fédéral Stratégie et Appui se charge de l'ensemble de l'organisation pratique de la procédure de sélection.

Au sixième niveau de certification, le directeur général de la Direction générale Recrutement et Développement du Service public fédéral Stratégie et Appui se charge au moins des éléments suivants :

1° il détermine les plateformes à utiliser ;

2° il publie sur son site web la description de fonction avec le profil de compétences correspondant et les types de test ;

3° il exerce un contrôle sur l'approche, la qualité et la méthodologie des différentes étapes du processus de sélection ;

4° il gère les plaintes et les recours.

Le directeur général de la Direction générale Recrutement et Développement du Service public fédéral Stratégie et Appui octroie un niveau de certification sur la base des critères suivants :

1° le nombre de sélections effectuées ;

2° la qualité des sélections effectuées ;

3° les formations suivies relatives à l'organisation des sélections ;

4° le nombre de membres du personnel chargés d'effectuer des sélections au sein du service fédéral.

Le directeur général de la Direction générale Recrutement et Développement du Service public fédéral Stratégie et Appui fixe la durée de validité du niveau de certification, sans que cette durée ne puisse dépasser cinq ans. Passé ce délai, il peut renouveler le niveau de certification ou en octroyer un autre.

Si le directeur général de la Direction générale Recrutement et Développement du Service public fédéral Stratégie et Appui constate un dysfonctionnement au niveau de la délégation ou le non-respect de l'indépendance, de l'objectivité ou de l'intégrité de la sélection, il abaisse ou retire le niveau de certification. Le cas échéant, il annule ou suspend la sélection ou une partie de celle-ci. »

Art. 4. Le ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 3 mars 2024.

PHILIPPE

Par le Roi :

La Ministre de la Fonction publique,
P. DE SUTTER