

**GOUVERNEMENTS DE COMMUNAUTE ET DE REGION
GEMEENSCHAPS- EN GEWESTREGERINGEN
GEMEINSCHAFTS- UND REGIONALREGIERUNGEN**

REGION WALLONNE — WALLONISCHE REGION — WAALS GEWEST

SERVICE PUBLIC DE WALLONIE

[2011/201325]

1^{er} FEVRIER 2011. — Circulaire n° 2011/MINFP/01 fixant la procédure d'attribution des fonctions supérieures au sein des Services du Gouvernement wallon et des organismes d'intérêt public soumis au Livre II du Code de la Fonction publique wallonne

Monsieur le Ministre-Président,
Madame et Messieurs les Ministres,
Madame la Secrétaire générale,
Mesdames et Messieurs les Fonctionnaires dirigeants compétents en matière de personnel,

I. Préambule

Dans le cadre de l'application de l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la Fonction publique wallonne, la présente circulaire décrit la procédure d'attribution de fonctions supérieures répondant aux exigences d'objectivité formulées par le Conseil d'Etat.

Dans un arrêt n° 198.581, A.193.074/VIII-6959 du 4 décembre 2009, le Conseil d'Etat énonce ainsi notamment que :

« l'attribution de fonctions supérieures doit donner lieu à une comparaison des titres et mérites des candidats potentiels;

* le nombre élevé de ces derniers constitue une raison admissible de ne pas procéder à cette comparaison de manière systématique et détaillée, mais ne dispense pas l'autorité de retenir pour les motifs qu'elle indique, les candidats qu'elle estime les plus aptes, et de procéder ensuite à la comparaison des titres et mérites de ces derniers;

* pour satisfaire à l'obligation de motivation formelle, elle doit exprimer dans l'acte, fut-ce de manière succincte le résultat de la comparaison et les motifs propres, déduits de cette comparaison, qui font que l'un a été préféré aux autres; (...) ».

La présente circulaire n'a pas pour objectif de modifier les conditions de désignation à des fonctions supérieures, telles qu'énoncées par le statut. En effet, tout agent qui remplit les conditions de désignation peut, dans le respect des conditions fixées par la présente circulaire, déposer sa candidature pour exercer les fonctions supérieures. La présente circulaire vise seulement à expliquer la procédure d'attribution des fonctions supérieures et de comparaison des titres et mérites des candidats en lice.

II. Cadre réglementaire

La présente circulaire s'inscrit dans le cadre réglementaire existant (Code de la Fonction publique wallonne (ci-après : le Code).

Pour rappel, les principes contenus dans le Code sont les suivants :

Un agent peut être désigné pour exercer des fonctions supérieures correspondant, soit à un emploi du cadre dont le titulaire est absent depuis au moins deux mois ou pour une durée prévisible d'au moins deux mois, soit à un emploi du cadre déclaré vacant, soit pour les emplois soumis au régime de mandat, à la fin du mandat, dans l'attente de la désignation d'un nouveau mandataire.

Pour être désigné pour exercer des fonctions supérieures, il faut :

1° remplir les conditions d'accès à l'emploi;

2° dépendre de la même Direction générale que celle dont dépend l'emploi ou, pour les emplois soumis au régime de mandat, du même cadre.

Entre agents remplissant les mêmes conditions, les fonctions supérieures sont octroyées à l'agent qui présente le plus d'aptitudes pour exercer les fonctions.

Pour la mise en œuvre de la présente circulaire dans les organismes d'intérêt public, il est fait application des dispositions de l'article 305 du Code.

III. Procédure

La Direction générale transversale Personnel et Affaires générales (ci-après : DGT1) est chargée d'un rôle d'appui aux services fonctionnels sur les aspects transversaux dans le cadre des procédures d'attribution des fonctions supérieures. De manière générale, elle assure la formation des services fonctionnels et veille à les informer des procédures correctes.

Les personnes désignées par la présente circulaire pour intervenir dans le processus de désignation du bénéficiaire de la fonction supérieure sont invités, chaque fois que cela s'avère utile, à faire appel à l'assistance de la DGT1.

La procédure comprend les étapes suivantes :

1. Décision de pourvoir à un emploi par fonctions supérieures

La décision est prise par le Comité de direction de la Direction générale ou du Secrétariat général dont dépend l'emploi. Pour les emplois soumis au régime des mandats, la décision de pourvoir à la vacance de l'emploi par fonctions supérieures est prise par le Gouvernement.

L'attribution de fonctions supérieures est destinée à assurer la continuité du service de façon temporaire lorsqu'il ne peut être pourvu à la vacance de l'emploi par le biais d'une procédure de promotion. La procédure d'attribution de fonctions supérieures pour les emplois définitivement vacants ne peut faire obstacle aux procédures d'attribution de l'emploi.

2. Appel à candidatures

La procédure d'attribution des fonctions supérieures débute lorsque la Direction fonctionnelle d'appui adresse l'appel à candidatures, par courriel ou courrier ordinaire, à tous les candidats potentiels en activité de service, visés à l'article 65 du Code. Lorsqu'il s'agit d'attribuer des fonctions supérieures pour un poste soumis au régime des mandats, la DGT1 adresse l'appel à candidatures aux candidats potentiels.

L'appel à candidature comprend le profil de la fonction et les critères de sélection.

Le profil de fonction est celui qui accompagne la déclaration de vacance de l'emploi pour lequel des fonctions supérieures sont à attribuer ou celui qui correspond à l'emploi provisoirement inoccupé.

Dans le cas où il n'existe pas de profil de fonction pour un emploi provisoirement inoccupé, celui-ci est établi préalablement au lancement de l'appel à candidatures. Sauf pour les emplois soumis au régime des mandats, la DGT1 valide le profil de fonction sur ses aspects génériques. A défaut de l'avis de la DGT1 dans les quinze jours de la réception par celle-ci du projet de profil de fonction, son avis est réputé favorable. Pour les emplois soumis au régime des mandats, le profil de fonction est approuvé par le Gouvernement.

Les critères de sélection sont à tous le moins :

- * l'expérience dans les matières figurant dans le profil de fonction;
- * la formation initiale et/ou continuée;
- * la motivation du candidat, telle que reprise dans sa lettre de motivation;
- * le niveau de qualité du travail de chaque candidat au regard des exigences du profil de fonctions.

Ce dernier critère peut, par exemple, être établi sur la base du dernier rapport d'évaluation du candidat ou en l'absence d'un tel rapport d'évaluation, sur la base d'un rapport spécifique établi par le supérieur hiérarchique immédiat du candidat.

L'appel à candidatures peut prévoir que les candidats doivent disposer d'un nombre minimal d'années d'expérience dans les matières figurant dans le profil de fonction. Ce nombre ne peut être supérieur à six. Dans cette hypothèse, l'appel à candidatures indique que les candidatures des agents qui ne disposent pas de ce nombre d'années d'expérience, bien que recevables, ne seront examinées que s'il ressort de la comparaison des candidatures des agents qui répondent à ce critère de sélection qu'aucun d'entre eux ne convient pour le poste pour lequel des fonctions supérieures sont à attribuer.

Les critères sont pondérés. La pondération est déterminée par le Comité de direction de la Direction générale concernée ou par le Gouvernement, lorsqu'il s'agit d'attribuer des fonctions supérieures pour un emploi soumis au régime des mandats.

Le choix des critères et leur pondération tiennent compte du fait qu'il s'agit de pourvoir à la vacance de l'emploi de façon transitoire.

3. Comparaison des titres et mérites des candidats qui remplissent les critères de sélection

La comparaison des titres et mérites des candidats relève du Comité de direction ou du Gouvernement lorsqu'il s'agit d'attribuer des fonctions supérieures pour un emploi soumis au régime des mandats.

Dans l'hypothèse où le profil de fonction détermine un nombre minimal d'années d'expérience dans les matières figurant dans le profil de fonction, seules les candidatures des candidats disposant de ce nombre d'années d'expérience sont examinées. Si, au terme de cette première comparaison, aucun des candidats ne convient pour le poste pour lequel des fonctions supérieures sont à attribuer, il est procédé à un nouvel examen des candidatures au sein de la Direction générale sur la base d'un critère de sélection fondé sur un nombre minimal d'années d'expérience dans les matières figurant dans le profil de fonction, inférieur au nombre initialement fixé. Par exemple, au lieu de six ans, le nombre d'années requises est fixé à trois ans, étant entendu que l'ancienneté de niveau requise par le Code reste d'application.

Ce n'est qu'au terme de cette seconde comparaison des titres et mérites que les dérogations prévues à l'article 65, alinéa 2, du Code peuvent, le cas échéant, être mises en œuvre, après un nouvel appel à candidatures.

La comparaison des titres et mérites des candidats se fait par rapport aux critères de sélection repris dans l'appel à candidatures. Ces critères doivent être les mêmes pour tous les candidats.

4. Proposition motivée du candidat retenu

Sauf pour les emplois soumis au régime des mandats, cette proposition relève du Comité de direction. La motivation de la proposition fait apparaître explicitement la comparaison des titres et mérites des candidats effectuée selon les modalités indiquées au point 3 de la présente circulaire.

Le Conseil d'Etat exige que la comparaison des candidats ne se limite pas à une clause de style. La motivation "doit permettre de comprendre non seulement pourquoi le candidat nommé a été choisi mais également pourquoi les autres ont été écartés. Cette règle n'impose pas d'exposer des points faibles de chaque candidat évincé mais en tout cas bien d'exposer les motifs de préférence du candidat retenu par rapport à ces derniers".

La motivation reprend les éléments issus des opérations décrites au point 3.

5. Autorité habilitée à adopter la décision finale d'attribution des fonctions supérieures

En application des dispositions du Code, la désignation pour l'exercice des fonctions supérieures est faite :

- pour les emplois de rang A3, A4, A5 et les emplois soumis au régime de mandat, par le Gouvernement;
- pour les emplois des autres rangs, par le directeur général de la Direction générale transversale Personnel et Affaires générales, sur proposition du Comité de direction de la Direction générale dont dépend l'emploi.

La décision d'attribution des fonctions supérieures est notifiée à tous les candidats.

La présente circulaire produit ses effets le 1^{er} février 2011.

Namur, le 1^{er} février 2011.

Le Ministre du Développement durable et de la Fonction publique,
J.-M. NOLLET

ÜBERSETZUNG

ÖFFENTLICHER DIENST DER WALLONIE

[2011/201325]

1. FEBRUAR 2011 — Rundschreiben Nr. 2011/MINFP/01 zur Festlegung des Verfahrens für die Vergabe höherer Funktionen innerhalb der Dienststellen der Wallonischen Regierung und der Einrichtungen öffentlichen Interesses, deren Personal dem Buch II des Kodex des wallonischen öffentlichen Dienstes unterliegt

Sehr geehrter Herr Minister-Präsident,

Sehr geehrte Damen und Herren Ministerinnen und Minister,

Sehr geehrte Frau Generalsekretärin,

Sehr geehrte Damen und Herren leitende Beamte in Personalangelegenheiten,

I. Vorwort

Im Rahmen der Anwendung des Erlasses der Wallonischen Regierung vom 18. Dezember 2003 zur Festlegung des Kodex des Wallonischen öffentlichen Dienstes wird in dem vorliegenden Rundschreiben das Verfahren für die Vergabe höherer Funktionen beschrieben, das den durch den Staatsrat geäußerten Anforderungen an die Objektivität entspricht.

In seinem Urteil Nr. 198.581, A.193.074/VIII-6959 vom 4. Dezember 2009 erklärt der Staatsrat u.a. folgendes:

«die Gewährung von höheren Funktionen muss Anlass zu einem Vergleich der Studiennachweise und Verdienste der potentiellen Bewerber geben;

* die hohe Anzahl dieser Bewerber bildet einen zulässigen Grund, diesen Vergleich nicht systematisch und ausführlich vorzunehmen. Dies befreit die Behörde jedoch nicht davon, die Bewerber, die sie aus den von ihr angegebenen Gründen als geeignet hält, in Betracht zu ziehen und den Vergleich der Studiennachweise und Verdienste dieser Bewerber vorzunehmen;

* um die Auflage der formellen Begründung zu erfüllen, muss sie in der Akte, und sei es nur in wenigen Worten, das Ergebnis des Vergleichs und die eigenen von diesem Vergleich abgezogenen Begründungen, aus denen einem Bewerber den Vorzug gegeben wird, angeben; (...).».

Das vorliegende Rundschreiben zielt nicht darauf ab, die Bedingungen für die Bezeichnung zur Ausübung von höheren Funktionen, wie sie im Statut angeführt sind, abzuändern. Jeder Bedienstete, der die Bezeichnungsbedingungen erfüllt, kann unter Beachtung der im vorliegenden Rundschreiben festgelegten Bedingungen seine Bewerbung für die Ausübung höherer Funktionen einreichen. Das vorliegende Rundschreiben hat nur zum Ziel, das Verfahren für die Vergabe von höheren Funktionen einerseits und für den Vergleich der Studiennachweise und Verdienste der Bewerber andererseits zu erläutern.

II. Gesetzliche Rahmenbedingungen

Das vorliegende Rundschreiben fügt sich in die bestehenden gesetzlichen Rahmenbedingungen ein (Kodex des wallonischen öffentlichen Dienstes (nachstehend der Kodex genannt).

Zur Erinnerung sind die im Kodex angeführten Grundsätze die Folgenden:

Ein Bediensteter kann bezeichnet werden, um höhere Funktionen auszuüben, die entweder einer Planstelle, deren Inhaber seit mindestens zwei Monaten oder für einen vorhersehbaren Zeitraum von mindestens zwei Monaten abwesend ist, oder einer für vakant erklärten Planstelle, oder für die der Mandatsregelung unterliegenden Stellen, am Ende des Mandats, in Erwartung der Bezeichnung eines neuen Mandatsträgers entspricht.

Um für die Ausübung höherer Funktionen bezeichnet zu werden, muss der Betreffende:

1° die Bedingungen für den Zugang zu der Stelle erfüllen;

2° von Generaldirektion abhängen, von der auch die zu besetzende Stelle abhängt oder für die der Mandatsregelung unterliegenden Stellen von dem Stellenplan abhängen, vom dem auch die zu besetzende Stelle abhängt.

Genügen mehrere Bedienstete denselben Bedingungen, so werden die höheren Funktionen demjenigen Bediensteten gewährt, der am Besten für die Ausübung der Funktionen geeignet ist.

Für die Durchführung des vorliegenden Rundschreibens in den Einrichtungen öffentlichen Interesses finden die Bestimmungen des Artikels 305 des Kodex Anwendung.

III. Verfahren

Die ressortübergreifende Generaldirektion Personal und allgemeine Angelegenheiten (nachstehend DGT1 genannt) wird damit beauftragt, den funktionellen Dienststellen im Rahmen der Verfahren für die Vergabe der höheren Funktionen Beistand zu leisten. Allgemein zeichnet sie für die Ausbildung der funktionellen Dienststellen verantwortlich und informiert sie über die korrekten Verfahren.

Die Personen, die durch das vorliegende Rundschreiben bezeichnet werden, im Rahmen der Beteiligung an dem Verfahren zur Bezeichnung der für die Ausübung höherer Funktionen berücksichtigten Person, sind aufgefordert, jedesmal, wenn sich dies als erforderlich erweist, den Beistand der DGT1 anzufordern.

Das Verfahren umfasst folgende Schritte:

1. Beschluss, eine Stelle durch höhere Funktionen zu besetzen

Der Beschluss wird vom Direktionsausschuss der Generaldirektion oder des Generalsekretariats, von der/dem die Stelle abhängt, gefasst. Für die der Mandatsregelung unterliegenden Stellen wird der Beschluss, die offene Stelle durch höhere Funktionen zu besetzen, von der Regierung gefasst.

Die Vergabe von höheren Funktionen hat zum Zweck, die Kontinuität des Dienstes einstweilen zu gewährleisten, wenn die offene Stelle durch ein Beförderungsverfahren nicht besetzt werden kann. Das Verfahren der Vergabe von höheren Funktionen für die endgültig frei gewordenen Stellen darf die Verfahren der Zuweisung der Stelle nicht behindern.

2. Aufruf an die Bewerber

Das Verfahren zur Vergabe höherer Funktionen beginnt ab dem Zeitpunkt, an dem die Funktionelle und Unterstützungsdirektion den in Artikel 65 des Kodex erwähnten potentiellen Bewerbern im aktiven Dienst den Aufruf an die Bewerber per E-Mail oder einfaches Schreiben übermittelt. Sind höhere Funktionen für eine der Mandatsregelung unterliegende Stelle zu vergeben, übermittelt die DGT1 den potentiellen Bewerbern den Aufruf an die Bewerber.

Dieser Aufruf an die Bewerber umfasst das Funktionsprofil und die Auswahlkriterien.

Bei dem Funktionsprofil handelt es sich um jenes, das der Offenerklärung der Stelle, für die höhere Funktionen zu gewähren sind, beigefügt wird oder um jenes, das der zeitweilig unbesetzten Stelle entspricht.

Wenn für eine zeitweilig unbesetzte Stelle kein Funktionsprofil vorhanden ist, wird es vor der Durchführung des Aufrufs an die Bewerber erstellt. Außer für die der Mandatsregelung unterliegenden Stellen validiert die DGT1 das Funktionsprofil was seine Grundaspekte betrifft. Ist das Gutachten der DGT1 innerhalb von fünfzehn Tagen, ab dem Zeitpunkt, an dem ihr der Entwurf des Funktionsprofils zugestellt worden ist, nicht erstellt worden, wird dieses als günstig betrachtet. Für die der Mandatsregelung unterliegenden Stellen wird das Funktionsprofil von der Regierung genehmigt.

Die Auswahlkriterien sind mindestens die Folgenden:

- * eine Erfahrung in den Materien, die im Funktionsprofil angeführt werden;
- * die ursprüngliche Ausbildung und/oder die Weiterausbildung;
- * die Motivation des Bewerbers, wie sie in seinem Motivationsschreiben angegeben wird;
- * das Niveau der Arbeitsqualität jedes Bewerbers gegenüber den Anforderungen des Funktionsprofils.

Letzteres Kriterium kann z.B. auf der Grundlage des letzten Bewertungsberichts des Bewerbers oder mangels eines solchen Bewertungsberichts auf der Grundlage eines spezifischen Berichts, der durch den direkten hierarchischen Vorgesetzten des Bewerbers erstellt wird, bestimmt werden.

In dem Aufruf an die Bewerber kann vorsehen werden, dass die Bewerber über eine Mindestanzahl von Erfahrungsjahren in den Materien, die im Funktionsprofil angeführt werden, verfügen müssen. Diese Anzahl entspricht maximal sechs Jahren. In diesem Fall wird in dem Aufruf angegeben, dass die Bewerbungen der Bediensteten, die nicht über diese Anzahl von Erfahrungsjahren verfügen, obwohl sie zulässig sind, nur überprüft werden, wenn aus dem Vergleich der Bewerbungen der Bediensteten, die diesem Auswahlkriterium genügen, hervorgeht, dass kein einziger Bewerber sich für die Stelle, für die höhere Funktionen zu vergeben sind, eignet.

Diese Kriterien werden gewichtet. Die Gewichtung wird durch den Direktionsausschuss der betroffenen Generaldirektion oder durch die Regierung, wenn höhere Funktionen für eine der Mandatsregelung unterliegende Stelle zu vergeben sind, festgelegt.

Bei der Auswahl der Kriterien und der Gewichtung wird die Tatsache berücksichtigt, dass es sich um die provisorische Besetzung der Stelle handelt.

3. Vergleich der Studiennachweise und Verdienste der Bewerber, die die Auswahlkriterien erfüllen

Der Vergleich der Studiennachweise und Verdienste der Bewerber fällt in den Zuständigkeitsbereich des Direktionsausschusses oder der Regierung, wenn höhere Funktionen für eine der Mandatsregelung unterliegende Stelle zu vergeben sind.

Wenn das Funktionsprofil eine Mindestanzahl von Erfahrungsjahren in den Materien, die im Funktionsprofil angeführt werden, festlegt, werden nur die Bewerbungen der Bewerber, die diese Anzahl von Erfahrungsjahren aufweisen, überprüft. Wenn nach diesem ersten Vergleich kein Bewerber sich für die Stelle, für die höhere Funktionen zu vergeben sind, eignet, wird innerhalb der Generaldirektion eine erneute Prüfung der Bewerbungen auf der Grundlage eines Auswahlkriteriums, das auf einer Mindestanzahl von Erfahrungsjahren basiert wird, in den Materien, die im Funktionsprofil angeführt werden, vorgenommen. Dabei wird eine Mindestanzahl festgelegt, die unter der ursprünglich bestimmten Mindestanzahl liegt. So wird zum Beispiel die Anzahl der erforderlichen Jahre von sechs auf drei heruntergesetzt, wobei die Bedingung des durch den Kodex verlangten Dienstalters in der Dienststufe anwendbar bleibt.

Erst nach diesem zweiten Vergleich der Studiennachweise und Verdienste können nach einem neuen Bewerberaufruf die in Artikel 65 Absatz 2 des Kodex vorgesehenen Abweichungen ggf. angewandt werden.

Der Vergleich der Studiennachweise und Verdienste der Bewerber erfolgt auf der Grundlage der im Aufruf an die Bewerber angeführten Auswahlkriterien. Diese Kriterien müssen für alle Bewerber gleich sein.

4. Begründeter Vorschlag des für geeignet erklärten Bewerbers

Außer für die der Mandatsregelung unterliegenden Stellen ist der Direktionsausschuss für diesen Vorschlag zuständig. In der Begründung des Vorschlags wird ausdrücklich der Vergleich der Studiennachweise und Verdienste der Bewerber erwähnt, der nach den im Punkt 3 des vorliegenden Rundschreibens angegebenen Modalitäten durchgeführt wurde.

Der Staatsrat verlangt, dass der Vergleich der Bewerber sich nicht nur auf eine bloße Klausel beschränkt. Die Begründung "muss ermöglichen, nicht nur zu verstehen, warum die Wahl auf den ernannten Bewerber gefallen ist, sondern auch, warum die anderen Bewerber nicht berücksichtigt worden sind. Im Rahmen dieser Regel wird nicht verlangt, die Schwächen jedes ausgeschlossenen Bewerbers bloß zu legen, sondern in jedem Fall die Gründe, aus denen der für geeignet erklärte Bewerber den anderen Bewerbern vorgezogen wurde, zu erläutern".

Die Begründung umfasst die Elemente, die sich aus den im Punkt 3 beschriebenen Vorgängen ergeben.

5. Behörde, die befugt ist, den endgültigen Beschluss der Vergabe der höheren Funktionen zu verabschieden

In Anwendung der Bestimmungen des Kodex wird die Bezeichnung zur Ausübung der höheren Funktionen wie folgt vorgenommen:

- für die Stellen der Ränge A3, A4, A5 und die der Mandatsregelung unterliegenden Stellen durch die Regierung;
- für die Stellen der sonstigen Ränge durch den Generaldirektor der ressortübergreifenden Generaldirektion Personal und allgemeine Angelegenheiten auf Vorschlag des Direktionsausschusses der Generaldirektion, von der die Stelle abhängt.

Der Beschluss der Vergabe der höheren Funktionen wird den gesamten Bewerbern mitgeteilt.

Das vorliegende Rundschreiben wird am 1. Februar 2011 wirksam.

Namur, den 1. Februar 2011

Der Minister für nachhaltige Entwicklung und den öffentlichen Dienst
J.-M. NOLLET

VERTALING

WAALSE OVERHEIDSDIENST

[2011/201325]

1 FEBRUARI 2011. — Omzendbrief nr. 2011/MINFP/01 tot vaststelling van de procedure voor de toewijzing van de hogere functies binnen de diensten van de Waalse Regering en van de instellingen van openbaar nut onderworpen aan Boek II van de Waalse Ambtenarencode

Mijnheer de Minister-President,
Mevrouw en Heren Ministers,
Mevrouw de Secretaris-generaal,
Mevrouwen en Heren Leidende Ambtenaren bevoegd inzake personeel,

I. Aanhef

In het kader van de toepassing van het besluit van de Waalse Regering van 18 december 2003 houdende de Waalse Ambtenarencode beschrijft deze omzendbrief de procedure voor de toewijzing van de hogere functie die voldoet aan de objectiviteitscriteria geformuleerd door de Raad van State.

In een arrest nr. 198.581, A.193.074/VIII-6959 van 4 december 2009 bepaalt de Raad van State met name dat :

« de toewijzing van hogere functies aanleiding moet geven tot een vergelijking van de titels en verdiensten van de potentiële kandidaten;

* het hoge aantal van die kandidaten een aannemelijke reden vormt om niet over te gaan tot die vergelijking op systematische en gedetailleerde wijze maar stelt de overheid niet vrij om de kandidaten die ze het meest geschikt acht, om de redenen die ze vermeldt, aan te houden en om daarna over te gaan tot de vergelijking van de titels en verdiensten van laatstgenoemden.

* om aan de verplichting tot formele verplichting te voldoen, ze het resultaat van de vergelijking en de eigen redenen afgeleid van die vergelijking die de keuze van de ene ten opzichte van de anderen bevestigen, zelfs op beknopte wijze in de akte moet vermelden; (...) ».

Deze omzendbrief heeft niet als doel de voorwaarden betreffende de aanwijzing voor de uitoefening van hogere functies zoals vermeld in het statuut te wijzigen. Elk personeelslid dat de aanwijzingsvoorwaarden vervult kan immers met inachtneming van de voorwaarden bepaald bij deze omzendbrief zijn kandidatuur indienen om de hogere functies uit te oefenen. Deze omzendbrief heeft alleen als doel de procedure voor de toewijzing van de hogere functies en de vergelijking van de titels en verdiensten van de concurrerende kandidaten uit te leggen.

II. Reglementair kader

Deze omzendbrief past in het bestaande reglementaire kader (Waalse Ambtenarencode, hierna de Code).

Er zij op gewezen dat de in de Code bedoelde beginselen de volgende zijn :

Een ambtenaar kan aangewezen worden om hogere functies uit te oefenen die beantwoorden aan ofwel een betrekking van de formatie waarvan de titularis afwezig is sinds minstens twee maanden of voor een voorspelbare duur van minstens twee maanden, ofwel een betrekking van de formatie die vacant is verklaard, ofwel voor de betrekkingen onderworpen aan de mandaatregeling aan het einde van het mandaat in afwachting van de aanwijzing van een nieuwe mandataris.

Om aangewezen te worden voor de uitoefening van de hogere functies dienen volgende voorwaarden te worden vervuld :

1° de toegangsvoorwaarden voor de betrekkingen vervullen :

2° onder hetzelfde Directoraat-generaal ressorteren als dat waaronder de betrekking valt, of voor de betrekkingen onderworpen aan de mandaatregeling, onder dezelfde personeelsformatie.

Onder ambtenaren die dezelfde voorwaarden vervullen, worden de hogere functies verleend aan de ambtenaar die het meest geschikt is om de ambten uit te oefenen.

Voor de uitvoering van deze omzendbrief in de instellingen van openbaar nut worden de bepalingen van artikel 305 van de Code toegepast.

III. Procedure

Het Overkoepelend Directoraat-generaal Personeel en Algemene Zaken (hierna het DGT1) vervult een ondersteunende rol aan de functionele diensten over de overkoepelende aspecten in het kader van de procedures voor de toewijzing van de hogere functies. Op algemene wijze zorgt het DGT1 voor de vorming van de functionele diensten die het over de correcte procedures informeert.

De personen die krachtens deze omzendbrief aangewezen worden om in het proces voor de aanwijzing van de begunstigde van de hogere functie tussenbeide te komen, worden erom verzocht om telkens als het nodig is, de steun van het DGT1 te vragen.

De procedure omvat de volgende fasen :

1. Beslissing om een betrekking via de hogere functies in te vullen

De beslissing wordt genomen door het Directiecomité van het Directoraat-generaal of van het Secretariaat-generaal waaronder de betrekking valt. Voor de betrekkingen onderworpen aan de mandaatregeling wordt de beslissing tot het invullen van een vacante betrekking via de hogere functies door de Regering genomen.

De toewijzing van hogere functies is bestemd om de continuïteit van de dienst op tijdelijke wijze te waarborgen, wanneer de vacante betrekking niet kan worden ingevuld via een bevorderingsprocedure. De procedure betreffende de toewijzing van hogere functies voor de betrekkingen die definitief vacant zijn, mag de procedures voor de toekenning van de betrekking niet belemmeren.

2. Oproep tot de kandidaten

De procedure voor de toewijzing van de hogere functies begint te lopen wanneer de Functionele en Steundirectie de oproep tot de kandidaten per e-mail of gewone brief aan alle potentiële kandidaten in dienstactiviteit die bedoeld zijn in artikel 65 van de Code richt. Wanneer hogere functies toegewezen moeten worden voor een betrekking onderworpen aan de mandaatregeling, richt het DGT1 de oproep tot de kandidaten aan de potentiële kandidaten.

De oproep tot de kandidaten bevat het functieprofiel en de selectie- en rangschikkingscriteria.

Het functieprofiel is het profiel dat vergezeld gaat van de vakantieverklaring van de betrekking waarvoor hogere functies toegewezen moeten worden of het profiel dat overeenstemt met de voorlopig onbektelede betrekking.

Als er geen functieprofiel bestaat voor een voorlopig onbeklede betrekking, wordt het voor de oproep tot de kandidaten vastgesteld. Behalve voor de betrekkingen onderworpen aan de mandaatregeling bekrachtigt het DGT1 het functieprofiel over zijn generische aspecten. Bij gebrek aan advies van het DGT1 binnen vijftien dagen na ontvangst door hem van het ontwerp-functieprofiel, wordt zijn advies geacht gunstig te zijn. Voor de betrekkingen onderworpen aan de mandaatregeling wordt het functieprofiel door de Regering goedgekeurd.

De selectiecriteria zijn minstens de volgende :

- * de ervaring in de aangelegenheden bedoeld in het functieprofiel;
- * de oorspronkelijke en/of voortgezette vorming;
- * de motivatie van de kandidaat zoals vermeld in zijn motivatiebrief;
- * het kwaliteitsniveau van het werk van elke kandidaat ten opzichte van de eisen van het functieprofiel.

Dat laatste criterium kan bij voorbeeld vastgesteld worden op grond van het laatste evaluatierapport van de kandidaat of bij gebrek aan een dergelijk rapport op grond van een specifiek rapport vastgesteld door de rechtstreekse hiërarchische meerdere van de kandidaat.

De oproep tot de kandidaten kan bepalen dat de kandidaten een minimum aantal jaren ervaring moeten hebben in de aangelegenheden bedoeld in het functieprofiel. Dat aantal mag niet hoger zijn dan zes jaar. In dit geval vermeldt de oproep tot de kandidaten dat de kandidaturen van de personeelsleden die over dat aantal jaren ervaring niet beschikken, hoewel ze ontvankelijk zijn, slechts onderzocht zullen worden als uit de vergelijking van de kandidaturen van de personeelsleden die dat selectie criterium vervullen, blijkt dat geen van hen geschikt is voor de betrekking waarvoor hogere functies toegewezen moeten worden.

De criteria worden gewogen. De weging wordt door het Directiecomité van het betrokken Directoraat-generaal of door de Regering bepaald, wanneer hogere functies voor een betrekking onderworpen aan de mandaatregeling toegewezen worden.

De keuze van de criteria en de weging ervan houden rekening met het feit dat een vacante betrekking op tijdelijke wijze bekleed moet worden.

3. Vergelijking van de titels en verdiensten van de kandidaten die de selectiecriteria vervullen

De vergelijking van de titels en verdiensten van de kandidaten is een bevoegdheid van het Directiecomité van het betrokken Directoraat-generaal of van de Regering, wanneer hogere functies voor een betrekking onderworpen aan de mandaatregeling toegewezen worden.

Als het functieprofiel een minimum aantal jaren ervaring in de aangelegenheden bedoeld in het functieprofiel bepaalt, worden enkel de kandidaturen van de kandidaten die over dit aantal jaren ervaring beschikken, onderzocht. Als geen van de kandidaten aan het einde van die eerste vergelijking geschikt is voor de betrekking waarvoor hogere functies toegewezen moeten worden, worden de kandidaturen binnen het Directoraat-generaal opnieuw onderzocht op basis van een selectie criterium gegrond op een minimum aantal jaren ervaring in de aangelegenheden bedoeld in het functieprofiel, dat korter is dan het oorspronkelijk bepaalde aantal. Het aantal vereiste jaren wordt bijvoorbeeld in plaats van zes jaar bepaald op drie jaar met dien verstande dat de bij de Code vereiste niveauanciënniteit van toepassing blijft.

Pas aan het einde van die tweede vergelijking van de titels en verdiensten kunnen de in artikel 65, tweed lid, van de Code bedoelde afwijkingen in voorkomend geval uitgevoerd worden na een nieuwe oproep tot de kandidaten.

De vergelijking van de titels en verdiensten van de kandidaten wordt ten opzichte van de selectiecriteria bedoeld in de oproep tot de kandidaten uitgevoerd. Die criteria moeten voor alle kandidaten dezelfde zijn.

4. Met redenen omkleed voorstel van de in aanmerking komende kandidaat

Behalve voor de betrekkingen onderworpen aan de mandaatregeling ressorteert dit voorstel onder het Directiecomité. De vergelijking van de titels en verdiensten van de kandidaten uitgevoerd volgens de modaliteiten bedoeld in punt 3 van deze omzendbrief blijkt uitdrukkelijk uit de motivatie van het voorstel.

De Raad van State eist dat de vergelijking van de kandidaten zich niet tot een stijlclausule beperkt. De motivatie "moet het mogelijk maken om te begrijpen waarom niet alleen de benoemde kandidaat gekozen is maar ook waarom de anderen afgewezen zijn. Deze regel is niet bedoeld om te wijzen op de zwakke punten van elke geweigerde kandidaat maar wel het uiteenzetten van de redenen van voorkeur van de geselecteerde kandidaat ten opzichte van laatstgenoemden".

De motivatie vermeldt de elementen voortvloeiend uit de verrichtingen bepaald in punt 3.

5. Overheid gemachtigd om de eindbeslissing tot toewijzing van de hogere functies aan te nemen

Overeenkomstig de bepalingen van de Code geschiedt de aanwijzing voor de uitoefening van de hogere functies als volgt :

— voor de betrekkingen van rang A3, A4, A5 en de betrekkingen onderworpen aan de mandaatregeling wordt ze verricht door de Regering;

— voor de betrekkingen van de andere rangen wordt ze verricht door de directeur-generaal van het Overkoepelend Directoraat-generaal Personeel en Algemene Zaken op voorstel van het Directiecomité van het Directoraat-generaal waarbij de betrekking behoort.

De beslissing tot toewijzing van de hogere functies wordt aan alle kandidaten betekend.

Deze omzendbrief heeft uitwerking op 1 februari 2011.

Namen, 1 februari 2011.

De Minister van Duurzame Ontwikkeling en Ambtenarenzaken,
J.-M. NOLLET