

## BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST — REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

GEWESTELIJKE ONTWIKKELINGSMAATSCHAPPIJ  
VOOR HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

(citydev.brussels)

[C – 2014/31664]

28 MAART 2014. — Beslissing van de raad van bestuur van de Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappij voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest tot wijziging van het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de GOMB van 30 januari 2004

De raad van bestuur van de GOMB,

Gelet op de bijzondere wet van 12 januari 1989 met betrekking tot de Brusselse Instellingen;

Gelet op het koninklijk besluit van 22 december 2000 tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de rijksambtenaren die van toepassing zijn op het personeel van de diensten van de Gemeenschaps- en Gewestregeringen en van de Colleges van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en van de Franse Gemeenschapscommissie, alsook op de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhankelijk zijn;

Gelet op de ordonnantie van 20 mei 1999 betreffende de Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappij voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;

Gelet op artikel 14 van deze ordonnantie;

Gelet op het besluit van de Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 16 december 1999 houdende goedkeuring van de wijziging van de statuten van de Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappij voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;

Gelet op artikel 10 van deze statuten;

Gelet op het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de GOMB goedgekeurd op 30 januari 2004;

Gelet op artikel 289 van dit statuut;

Gelet op protocol nr. 2011/41 waarin de resultaten van de onderhandelingen gevoerd op Sector XV zijn vastgelegd;

Gelet op zijn beslissing van 28 maart 2014;

Wijzigd zoals volgt het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappij voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

**Artikel 1.** Artikels 50, 51 en 52 van het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappij voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, goedgekeurd door de raad van bestuur op 30 januari 2004 en gewijzigd op 14 juli 2006, 26 juni 2009, 28 januari 2011 en 24 februari 2012, worden vervangen door onderstaande bepalingen :

“Art. 50. § 1. Op het einde van elke evaluatieperiode maakt de ambtenaar-generaal een verslag op van zijn activiteiten als verantwoordelijke van de administratieve entiteit die hij leidt. De raad van bestuur bepaalt de voornaamste punten die in het evaluatieverslag moeten worden uiteengezet en voorziet in een wegingsrooster.

Dit verslag houdt rekening met de doelstellingen die de ambtenaar-generaal bij het begin van de evaluatieperiode werden toegewezen en met de wijzigingen die in voorkomend geval bij het tussentijdse evaluatiegesprek in de doelstellingen werden aangebracht.

Het verslag moet refereren aan de doelstellingen van de regeringsverklaring van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering bij het begin van elke legislatuur en moet de begrotingsaspecten van deze verschillende doelstellingen integreren.

§ 2. Het activiteitenverslag van de administrateur-generaal wordt aan de voorzitter en de afgevaardigd bestuurder bezorgd.

§ 3. Het activiteitenverslag van de directeurs-generaal wordt aan de voorzitter, de afgevaardigd bestuurder en de administrateur-generaal bezorgd.

Art. 51. § 1. De voorzitter en de afgevaardigd bestuurder nemen kennis van het verslag van de administrateur-generaal en nodigen hem uit voor een evaluatiegesprek, waarna zij een gemotiveerd evaluatievoorstel formuleren.

SOCIETE DE DEVELOPPEMENT  
POUR LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

(citydev.brussels)

[C – 2014/31664]

28 MARS 2014. — Décision du conseil d'administration de la Société de Développement pour la Région de Bruxelles-Capitale portant modification du statut administratif et pécuniaire des agents de la SDRB du 30 janvier 2004

Le conseil d'administration de la SDRB,

Vu la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux Institutions bruxelloises;

Vu l'arrêté royal du 22 décembre 2000 fixant les principes généraux du statut administratif et pécuniaire des agents de l'Etat applicables au personnel des services des Gouvernements de Communauté et de Région et des Collèges de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française ainsi qu'aux personnes morales de droit public qui en dépendent;

Vu l'ordonnance du 20 mai 1999 relative à la Société de Développement pour la Région de Bruxelles-Capitale;

Vu l'article 14 de cette ordonnance;

Vu l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 16 décembre 1999 portant approbation de la modification des statuts de la Société de Développement pour la Région de Bruxelles-Capitale;

Vu l'article 10 de ces statuts;

Vu le statut administratif et pécuniaire des agents de la SDRB approuvé le 30 janvier 2004;

Vu l'article 289 de ce statut;

Vu le protocole n° 2011/41 dans lequel sont consignés les résultats de la négociation menée au sein du Secteur XV;

Vu sa décision du 28 mars 2014;

Modifie ainsi qu'il suit le statut administratif et pécuniaire des agents de la Société de Développement pour la Région de Bruxelles-Capitale.

**Article 1<sup>er</sup>.** Les articles 50, 51 et 52 du statut administratif et pécuniaire des agents de la Société de Développement pour la Région de Bruxelles-Capitale, adopté par le conseil d'administration du 30 janvier 2004 et modifié le 14 juillet 2006, le 26 juin 2009, 28 janvier 2011 et le 24 février 2012, sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Art. 50. § 1<sup>er</sup>. A la fin de chaque période d'évaluation, le fonctionnaire général rédige un rapport sur ses activités en tant que responsable de l'entité administrative qu'il dirige. Le conseil d'administration définit les points principaux qui doivent être développés dans le rapport d'évaluation et prévoit une grille de pondération.

Ce rapport tient compte des objectifs assignés au fonctionnaire général au début de la période d'évaluation ainsi que des modifications qui y ont été apportées, le cas échéant, lors de l'entretien intermédiaire d'évaluation.

Le rapport doit se référer aux objectifs de la déclaration gouvernementale adoptée par le GRBC au début de chaque législature et doit intégrer les aspects budgétaires afférents aux différents objectifs.

§ 2. Le rapport d'activités de l'administrateur général est transmis au président et à l'administrateur délégué.

§ 3. Le rapport d'activités des directeurs généraux est transmis au président, à l'administrateur délégué et à l'administrateur général.

Art. 51. § 1<sup>er</sup>. Le président et l'administrateur délégué prennent connaissance du rapport rédigé par l'administrateur général et invitent celui-ci à un entretien d'évaluation à la suite duquel ils formulent une proposition motivée d'évaluation.

Dit gemotiveerde voorstel wordt betekend aan de administrateur-generaal, die over 10 kalenderdagen beschikt om het evaluatievoorstel te betwisten bij de voorzitter en de afgevaardigd bestuurder. Zij behouden of wijzigen de evaluatie op basis van de uiteengezette argumenten en brengen de administrateur-generaal op de hoogte.

§ 2. De voorzitter, de afgevaardigd bestuurder en de administrateur-generaal nemen kennis van het verslag van elke directeur-generaal en nodigen hem uit voor een evaluatiegesprek, waarna zij een gemotiveerd evaluatievoorstel formuleren.

Dit gemotiveerde voorstel wordt betekend aan de directeur-generaal, die over 10 kalenderdagen beschikt om het evaluatievoorstel te betwisten bij de voorzitter, de afgevaardigd bestuurder en de administrateur-generaal. Zij behouden of wijzigen de evaluatie op basis van de uiteengezette argumenten en brengen de betrokken directeur-generaal op de hoogte.

§ 3. De gemotiveerde evaluatievoorstellen van de ambtenaren-generaal, in voorkomend geval vergezeld van de betwisting van de betrokken ambtenaar-generaal en van het antwoord daarop, worden aan de raad van bestuur bezorgd.

§ 4. De ambtenaar-generaal wordt uitgenodigd om zijn verslag voor te stellen aan en te verdedigen voor de raad van bestuur. Er moeten minstens 10 kalenderdagen zijn tussen de kennisgeving van het evaluatievoorstel, in voorkomend geval vergezeld van het antwoord daarop ingevolge het beroep dat de ambtenaar-generaal aantekende overeenkomstig § 1, tweede lid, of § 2, tweede lid, van dit artikel, aan de ambtenaar-generaal en de voorstelling van het verslag aan de raad van bestuur.

§ 5. De raad van bestuur evalueert vervolgens de ambtenaar-generaal wat betreft de manier waarop hij zijn opdracht heeft uitgevoerd en zijn doelstellingen heeft bereikt.

Art. 52. De vermelding "voldoende" wordt toegekend aan de ambtenaar-generaal als hij de doelstellingen die hem bij het begin van de evaluatieperiode werden toegewezen volledig heeft bereikt.

De vermelding "met voorbehoud" wordt toegekend aan de ambtenaar-generaal als hij zijn doelstellingen gedeeltelijk heeft bereikt.

De vermelding "onvoldoende" wordt toegekend aan de ambtenaar-generaal als hij zijn doelstellingen niet of in geringe mate heeft bereikt.

Bij de evaluatie moet de raad van bestuur rekening houden met onvoorziene omstandigheden of omstandigheden onafhankelijk van de wil van de ambtenaar-generaal die het onmogelijk maakten de vastgestelde doelstellingen volledig of gedeeltelijk te bereiken."

**Art. 2.** In ditzelfde statuut, in deel IX. - Loopbaan van de ambtenaren van de GOMB wordt onderstaande titel VI ingevoegd :

#### "TITEL VI – De vrijwillige terugzetting in graad

Art. 118bis. Voor zover er in de personeelsformatie een betrekking vacant is, kan de ambtenaar met een graad van rang A2 of hoger eenmaal in zijn loopbaan om functionele of persoonlijke redenen vragen te worden teruggezet in graad.

De ambtenaar behoudt de geldelijke anciënniteit verworven in de graad die hij heeft op het moment van zijn verzoek tot terugzetting in graad.

De vrijwillige terugzetting in graad gebeurt in de graad onmiddellijk onder die van de ambtenaar. Wanneer de ambtenaar een functionele loopbaan genoot vóór de terugzetting in graad, blijft hij die genieten in de lagere graad.

De ambtenaar valt in de weddeschaal verbonden aan zijn nieuwe graad en verliest de voordelen verbonden aan zijn vorige graad.

Cette proposition motivée est notifiée à l'administrateur général qui dispose d'un délai de 10 jours calendriers pour contester la proposition d'évaluation devant le Président et l'Administrateur délégué. Ceux-ci maintiennent ou modifient leur évaluation en fonction des arguments développés et en informent l'administrateur général.

§ 2. Le président et l'administrateur délégué et l'administrateur général prennent connaissance du rapport rédigé par chaque directeur général et l'invitent à un entretien d'évaluation à la suite duquel ils formulent une proposition motivée d'évaluation.

Cette proposition motivée est notifiée au directeur général qui dispose d'un délai de 10 jours calendriers pour contester la proposition d'évaluation devant le président, l'administrateur délégué et l'administrateur général. Ceux-ci maintiennent ou modifient leur évaluation en fonction des arguments développés et en informent le directeur général concerné.

§ 3. Les propositions motivées d'évaluation des fonctionnaires généraux accompagnées, le cas échéant, de la contestation du fonctionnaire général concerné et de la réponse qui y a été apportée, sont transmises au Conseil d'administration.

§ 4. Le fonctionnaire général est invité à présenter et défendre son rapport devant le Conseil d'administration. Un délai d'au moins 10 jours calendriers sépare la notification au fonctionnaire général de la proposition d'évaluation accompagnée, le cas échéant, de la réponse apportée à la suite du recours introduit par lui conformément au § 1<sup>er</sup>, al. 2 ou au § 2, al. 2 de présent article et la présentation du rapport devant le Conseil d'administration.

§ 5. Le conseil d'administration évalue ensuite le fonctionnaire général sur la manière dont il a exercé sa mission et rempli ses objectifs.

Art. 52. La mention « satisfaisant » est attribuée au fonctionnaire général lorsque celui-ci atteint pleinement les objectifs qui lui ont été assignés au début de la période d'évaluation.

La mention « avec réserve » est attribuée au fonctionnaire général lorsqu'il a partiellement atteint ses objectifs.

La mention « insuffisant » est attribuée au fonctionnaire général lorsque les objectifs n'ont pas ou peu été réalisés.

Dans son évaluation, le conseil d'administration doit tenir compte des circonstances imprévisibles ou indépendantes de la volonté du fonctionnaire général, qui ont rendu impossible la réalisation totale ou partielle des objectifs fixés. »

**Art. 2.** Dans le même statut, il est inséré, dans la partie IX – De la carrière des agents de la SDRB, un titre VI, rédigé comme suit :

#### « TITRE VI – De la rétrogradation volontaire

Art. 118bis. Pour autant qu'une place au cadre soit vacante, l'agent revêtu d'un grade d'A2 ou supérieur peut demander une seule fois au cours de sa carrière à être rétrogradé pour des raisons fonctionnelles ou personnelles.

L'agent garde l'ancienneté pécuniaire acquise dans le grade qu'il occupe au moment de sa demande de rétrogradation.

La rétrogradation volontaire s'effectue dans le grade directement inférieur à celui que l'agent occupe. Lorsqu'un agent bénéficie d'une carrière fonctionnelle avant la rétrogradation, il continue à en bénéficier dans le grade inférieur.

Son barème devient celui attaché à son nouveau grade et il perd les avantages liés au grade antérieur.

De ambtenaar kan in geen geval terugkomen op zijn oorspronkelijke beslissing zodra die is goedgekeurd en bekrachtigd door de raad van bestuur.

Art. 118ter. De vrijwillige terugzetting in graad wordt toegekend door de raad van bestuur. Vooraleer de raad van bestuur een beslissing ter zake neemt, wordt de ambtenaar die de maatregel van vrijwillige terugzetting in graad vraagt, onderzocht door de arbeidsgeneesheer, extern preventieadviseur, die zijn advies over de kwestie bezorgt.”

**Art. 3.** In ditzelfde statuut wordt een artikel 270ter ingevoegd dat als volgt luidt :

“Art. 270ter. De ambtenaar die de premie waarvan sprake in voorgaand artikel verliest ingevolge een bevordering of evolutie van zijn weddeschaal zonder graadswijziging, blijft minstens een wedde genieten die gelijk is aan de laatste wedde die hij genoot, premie inbegrepen, vóór zijn bevordering of de evolutie van zijn weddeschaal.

Onder bevordering dient men benoeming in een hogere graad te verstaan. Onder evolutie van zijn weddeschaal dient men de toepassing te verstaan van een hogere weddeschaal zonder graadswijziging. »

**Art. 4.** Artikel 314 van ditzelfde statuut wordt vervangen door onderstaande bepaling :

“Art. 314. § 1. De evaluatie van de inspecteurs-generaal van rang A4 gebeurt tot uitdoving van de betrekkingen.

§ 2. Op het einde van elke evaluatieperiode maakt de inspecteur-generaal een verslag op van zijn activiteiten. De raad van bestuur bepaalt de voornaamste punten die in het evaluatieverslag moeten worden uiteengezet en voorziet in een wegingsrooster.

Dit verslag houdt rekening met de doelstellingen die de inspecteur-generaal bij het begin van de evaluatieperiode werden toegewezen en met de wijzigingen die in voorkomend geval bij het tussentijdse evaluatiegesprek in de doelstellingen werden aangebracht.

Het verslag van de inspecteur-generaal wordt bezorgd aan de administrateur-generaal of de directeur-generaal onder wiens gezag de inspecteur-generaal valt.”

**Art. 5.** In ditzelfde statuut wordt een artikel 314bis ingevoegd dat als volgt luidt :

“Art. 314bis. § 1. De administrateur-generaal of de directeur-generaal onder wiens gezag de inspecteur-generaal valt, neemt kennis van het verslag van de inspecteur-generaal en nodigt hem uit voor een evaluatiegesprek, waarna hij een gemotiveerd evaluatievoorstel formuleert.

Dit gemotiveerde voorstel wordt betekend aan de inspecteur-generaal, die over 10 kalenderdagen beschikt om het evaluatievoorstel te betwisten bij de administrateur-generaal of de directeur-generaal onder wiens gezag hij valt. De administrateur-generaal of de directeur-generaal behoudt of wijzigt het evaluatievoorstel op basis van de uiteengezette argumenten en brengt de inspecteur-generaal op de hoogte.

§ 2. De gemotiveerde evaluatievoorstellen van de inspecteurs-generaal, in voorkomend geval vergezeld van de betwisting en van het antwoord daarop, worden aan de raad van bestuur bezorgd.

§ 3. De raad van bestuur evalueert vervolgens de inspecteur-generaal wat betreft de manier waarop hij zijn opdracht heeft uitgevoerd en zijn doelstellingen heeft bereikt.”

**Art. 6.** In ditzelfde statuut wordt een artikel 314ter ingevoegd dat als volgt luidt :

“Art. 314ter. De vermelding “voldoende” wordt toegekend wanneer de bij het begin van de evaluatieperiode toegewezen doelstellingen bereikt zijn.

De vermelding “met voorbehoud” wordt toegekend wanneer de doelstellingen gedeeltelijk bereikt zijn.

De vermelding “onvoldoende” wordt toegekend aan de inspecteur-generaal als hij zijn doelstellingen niet of in geringe mate heeft bereikt.

Bij de evaluatie moet de raad van bestuur rekening houden met onvoorziene omstandigheden of omstandigheden onafhankelijk van de wil van de inspecteur-generaal die het onmogelijk maakten de vastgestelde doelstellingen volledig of gedeeltelijk te bereiken.”

**Art. 7.** Deze beslissing treedt in werking op 1 april 2014.

L’agent ne peut en aucun cas revenir sur sa décision initiale une fois que celle-ci a été approuvée et entérinée par le conseil d’administration.

Art. 118ter. La rétrogradation volontaire est accordée par le conseil d’administration. Avant toute décision du conseil d’administration en cette matière, l’agent qui demande la mesure de rétrogradation volontaire sera examiné par le médecin du travail, conseiller externe en prévention, qui remettra un avis sur la question. »

**Art. 3.** Un article 270ter, rédigé comme suit, est inséré dans le même statut :

Art. 270ter. L’agent qui perd une prime prévue à l’article précédent à la suite d’une promotion ou d’une évolution de son échelle barémique sans changement de son grade, continue de bénéficier au minimum d’un traitement équivalent au dernier traitement dont il a bénéficié, prime comprise, avant sa promotion ou son évolution barémique.

Par promotion, il faut entendre la nomination à un grade supérieur. Par évolution barémique, il faut entendre l’application d’un barème supérieur sans changement de grade. »

**Art. 4.** L’article 314 du même statut est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 314. § 1<sup>er</sup>. L’évaluation des inspecteurs généraux de rang A4 aura lieu jusqu’à extinction des emplois.

§ 2. A la fin de chaque période d’évaluation, les inspecteurs généraux rédigent un rapport sur leurs activités. Le conseil d’administration définit les points principaux qui doivent être développés dans le rapport d’évaluation et prévoit une grille de pondération.

Ce rapport tient compte des objectifs assignés à l’inspecteur général au début de la période d’évaluation ainsi que des modifications qui y ont été apportées, le cas échéant, lors de l’entretien intermédiaire d’évaluation.

Le rapport des inspecteurs généraux est transmis à l’administrateur général ou au directeur général sous l’autorité duquel l’inspecteur général se trouve. »

**Art. 5.** Un article 314bis, rédigé comme suit, est inséré dans le même statut :

« Art. 314bis. § 1<sup>er</sup>. L’administrateur général ou le directeur général sous l’autorité duquel l’inspecteur général se trouve, prend connaissance du rapport rédigé par l’inspecteur général et invite celui-ci à un entretien d’évaluation à la suite duquel il formule une proposition motivée d’évaluation.

Cette proposition motivée est notifiée à l’inspecteur général qui dispose d’un délai de 10 jours calendriers pour contester la proposition d’évaluation devant l’administrateur général ou le directeur général sous l’autorité duquel il se trouve. L’administrateur général ou le directeur général maintient ou modifie sa proposition d’évaluation en fonction des arguments développés et en informe l’inspecteur général.

§ 2. Les propositions motivées d’évaluation des inspecteurs généraux accompagnées, le cas échéant, de leur contestation et de la réponse qui y a été apportée sont transmises au conseil d’administration.

§ 3. Le conseil d’administration évalue ensuite l’inspecteur général sur la manière dont il a exercé sa mission et rempli ses objectifs. »

**Art. 6.** Un article 314ter, rédigé comme suit, est inséré dans le même statut :

« Art. 314ter. La mention « satisfaisant » est attribuée lorsque les objectifs assignés au début de la période d’évaluation sont atteints.

La mention « avec réserve » est attribuée lorsque les objectifs ont été partiellement atteints.

La mention « insuffisant » est attribuée à l’inspecteur général lorsque les objectifs n’ont pas ou peu été réalisés.

Dans son évaluation, le conseil d’administration doit tenir compte des circonstances imprévisibles ou indépendantes de la volonté de l’inspecteur général qui ont rendu impossible la réalisation totale ou partielle des objectifs fixés. »

**Art. 7.** La présente décision entre en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2014.