

AVIS OFFICIELS — OFFICIELE BERICHTEN

SERVICE PUBLIC FEDERAL STRATEGIE ET APPUI

[C – 2023/46127]

12 OCTOBRE 2023. — Circulaire n° 724 portant organisation et intervention de la réserve de crise

Aux administrations fédérales et aux services qui en dépendent, ainsi qu'aux organismes d'intérêt public appartenant à la fonction publique fédérale administrative telle que définie à l'article 1^{er} de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique.

Chers collègues,

Madame,

Monsieur,

La présente circulaire précise l'organisation et le fonctionnement de la réserve de crise en application de l'article 33ter/1 de l'arrêté royal du 15 janvier 2007 portant la mobilité et la mise à disposition du personnel de la fonction publique fédérale administrative.

L'article 33ter/1, alinéa 2, définit la réserve de crise comme suit : « La réserve de crise est composée de membres du personnel de services fédéraux qui se sont portés volontaires, et elle est constituée et gérée par la direction générale. » Cette réserve de crise vise la création d'une nouvelle équipe de crise fédérale qui pourra être déployée de manière performante, rapide et flexible pour remédier à une situation de crise déterminée au sein de l'administration fédérale.

Chaque membre du personnel fédéral peut se porter candidat auprès de la direction générale Recrutement et Développement du Service public fédéral Stratégie et Appui, ci-après dénommée la direction générale, pour faire partie de la réserve de crise.

Le membre du personnel faisant partie de la réserve de crise est appelé « réserviste ». Il peut être fait recours au réserviste pour remplir diverses tâches. A titre d'exemples, il peut remplir des tâches en matière :

- d'appui comme assurer des tâches administratives, d'organisation et de logistique pour un service afin de contribuer de façon optimale aux prestations de services ;
- d'accompagnement comme soigner, accompagner et conseiller des personnes en ce qui concerne leurs besoins physiques, psychiques et/ou sociaux afin d'améliorer leur santé et leur bien-être.

Le réserviste suit plusieurs formations pour lui permettre d'accomplir ces tâches en soutien à l'instance fédérale bénéficiaire, à savoir, le service auprès duquel le réserviste est mis à disposition.

La direction générale assure l'organisation concrète de la réserve de crise et sa coordination lors de l'intervention.

1. Organisation de la réserve de crise

Dans le cadre de l'organisation de la réserve de crise, la direction générale est chargée entre autres des missions suivantes :

Premièrement, il y a lieu de promouvoir la réserve de crise au sein de la fonction publique fédérale administrative. Cela comprend la publication régulière d'informations à propos de la réserve de crise sur le site web de la direction générale, la réalisation de campagnes de communication et l'organisation de journées d'information pour trouver des candidats potentiels.

Deuxièmement, la direction-générale organise un screening des membres du personnel qui souhaitent faire partie de la réserve de crise. Ce screening prend la forme d'un entretien exploratoire au cours duquel la motivation du candidat est principalement évaluée. En outre, ses compétences sont également liées aux tâches génériques d'appui et d'accompagnement ainsi qu'à ses intérêts. Il en est tenu compte pour d'éventuelles convocations. Le membre du personnel concerné reçoit une dispense de service pour y participer.

La direction générale fait ensuite savoir au candidat réserviste si sa candidature est retenue ou non. S'il est retenu, il fera à partir de ce moment-là partie de la réserve de crise et il pourra être fait appel à lui.

La direction générale fournit au réserviste des précisions sur les prochaines formations prévues et sur le fonctionnement de la réserve de crise.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BELEID EN ONDERSTEUNING

[C – 2023/46127]

12 OKTOBER 2023. — Omzendbrief nr. 724 houdende de organisatie en inzet van de crisisreserve

Aan de federale overheidsbesturen en aan de diensten die ervan afhankelijk zijn, evenals aan de instellingen van openbaar nut behorende tot het federaal administratief openbaar ambt zoals gedefinieerd in artikel 1 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken.

Geachte collega's,

Geachte mevrouw,

Geachte heer,

Deze omzendbrief specificeert de organisatie en werking van de crisisreserve in toepassing van artikel 33ter/1 van het koninklijk besluit van 15 januari 2007 houdende de mobiliteit en terbeschikkingstelling van personeel van het federaal administratief openbaar ambt.

Artikel 33ter/1, tweede lid, definieert de crisisreserve als volgt: "De crisisreserve bestaat uit personeelsleden van federale diensten die zich op vrijwillige basis hebben aangeboden en is samengesteld en beheerd door het directoraat-generaal." Het doel van deze crisisreserve is om een nieuw federaal crisisteam te creëren dat slagkrachtig, snel en soepel kan worden ingezet om een bepaalde crisis binnen de federale overheid te verhelpen.

Elk federaal personeelslid kan zich kandidaat stellen om deel uit te maken van de crisisreserve bij het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning, hierna directoraat-generaal.

Het personeelslid binnen de crisisreserve draagt de naam "reservist". De reservist kan worden ingezet om verschillende taken uit te voeren. Bij wijze van voorbeeld kan hij taken uitvoeren van:

- ondersteuning zoals administratieve, organisatorische en faciliterende taken verzorgen voor een dienst om optimaal bij te dragen tot de dienstverlening.
- begeleiding zoals personen verzorgen, begeleiden en adviseren in hun fysieke, psychische en/of sociale behoeften teneinde hun gezondheid en welzijn te verbeteren.

De reservist doorloopt meerdere opleidingen om hem zo goed mogelijk in staat te stellen deze taken uit te voeren ter ondersteuning van de begunstigde federale instantie, zijnde de dienst waaraan hij ter beschikking wordt gesteld.

Het directoraat-generaal verzekert de concrete organisatie van de crisisreserve en de coördinatie ervan tijdens de inzet.

1. Organisatie van de crisisreserve

Het takenpakket van het directoraat-generaal in het kader van de organisatie van de crisisreserve bestaat onder andere uit de volgende opdrachten:

Ten eerste dient het de crisisreserve te promoten binnen het federaal administratief openbaar ambt. Dit houdt in dat het regelmatig informatie omtrent de crisisreserve op de website van het directoraat-generaal publiceert, communicatiecampagnes verstrekt en infodagen organiseert om potentiële kandidaten te vinden.

Ten tweede organiseert het directoraat-generaal de screening van personeelsleden die deel willen uitmaken van de crisisreserve. Deze screening krijgt de vorm van een verkennend gesprek waarbij voornamelijk naar de motivatie van de kandidaat wordt gepeild. Daarnaast worden ook zijn competenties gekoppeld aan de generieke ondersteunings- en begeleidingstaken en interesses doorgelicht. Hiermee kan rekening worden gehouden bij eventuele oproepingen. Het betrokken personeelslid krijgt een dienstvrijstelling om hieraan deel te nemen.

Daarna brengt het directoraat-generaal de kandidaat-reservist op de hoogte of hij al dan niet werd weerhouden. Indien hij wordt weerhouden, bevindt hij zich vanaf dat moment in de crisisreserve en is hij inzetbaar.

Het directoraat-generaal informeert de reservist over de eerstvolgende voorziene opleidingen en de werking van de crisisreserve.

La direction générale organise et coordonne également la formation et le coaching des réservistes en vue d'assurer la bonne préparation de la réserve de crise et une intervention efficace. Le trajet de formation peut contenir différents modules tels qu'un cours sur les premiers secours, le travail social, la sécurité de base, la communication de crise,

La direction générale est également en charge de la gestion de la réserve de crise. Cela signifie que la direction générale veille à ce que celle-ci soit tenue à jour.

La réserve de crise étant composée de réservistes volontaires, cela implique qu'un réserviste peut quitter la réserve à tout moment sans avoir à en motiver la raison. Il communique sa décision à la direction générale.

La direction générale peut également retirer le réserviste de la réserve. Ce retrait de la réserve peut s'expliquer par entre autre le refus du réserviste de suivre les formations, une indisponibilité répétée quand il est fait appel à lui, ou un manque de motivation lors de sa mise à disposition. La direction générale informe le réserviste de son retrait de la réserve en l'accompagnant de la motivation nécessaire.

Enfin, le directeur général remet un rapport annuel de la réserve de crise au ministre de la Fonction publique. Ce rapport indique notamment les crises pour lesquelles il y a eu une intervention de la réserve de crise, les instances fédérales qui en ont bénéficié, ainsi que le nombre de réservistes mis à disposition. Ce rapport sera également présenté et expliqué au Comité des services publics fédéraux, communautaires et régionaux.

2. Intervention de la réserve de crise

L'intervention de la réserve de crise s'effectue dans les conditions visées à la section 4, chapitre IV de l'arrêté royal du 15 janvier 2007 portant la mobilité et la mise à disposition du personnel de la fonction publique fédérale administrative, en particulier à l'article 33ter/1. Cela signifie que l'intervention de la réserve de crise est une forme spécifique de la mise à disposition pendant une crise.

Pour que la réserve de crise puisse intervenir, les conditions cumulatives suivantes doivent être remplies :

1° L'instance fédérale bénéficiaire introduit auprès du ministre de la Fonction publique et, le cas échéant, auprès de son ministre compétent une demande motivée d'intervention de la réserve de crise. L'instance fédérale doit démontrer qu'elle connaît une situation de crise et un besoin urgent en personnel.

2° Le conseil des ministres, à l'initiative du ministre de la Fonction publique et, le cas échéant, du ministre compétent pour l'instance fédérale, décide d'avoir recours à la réserve de crise. Cette décision fixe au moins la durée de l'intervention de la réserve de crise, le nombre de réservistes qui doivent être mobilisés et le lieu d'intervention. La durée n'excède pas deux mois, mais peut être prolongée deux fois pour une période d'un mois.

3° L'instance fédérale qui souhaite faire appel à la réserve de crise doit en informer le directeur général étant donné que sa direction générale est responsable de la coordination de l'intervention de la réserve de crise.

4° Le réserviste peut être mobilisé pour un maximum de quatre semaines par an. L'intervention d'un réserviste se fait en principe de manière continue, mais elle peut également être échelonnée dans le cadre de la période fixée par le conseil des ministres. Par conséquent, lorsqu'il est fait appel à la réserve de crise, celle-ci fonctionnera dans la plupart des cas avec un système de rotation de réservistes.

5° Un maximum de cinq pour cent de l'effectif d'un service fédéral peut être déployé en même temps par le mécanisme de la réserve de crise. L'indication de ce quota a pour objectif de ne pas engendrer une nouvelle crise dans les services fédéraux d'où proviennent les réservistes déployés.

6° Le réserviste accepte la mise à disposition. Le consentement est requis pendant toute la durée de celle-ci. Cela signifie qu'il a le droit d'y mettre fin à tout moment. Cela signifie aussi que le réserviste peut toujours refuser de répondre à une convocation ou mettre fin à sa mise à disposition éventuelle. Il communique les motifs de ce refus ou de cette cessation à la direction générale. Ce fonctionnement contribue au caractère pleinement volontaire de la candidature à la réserve de crise et de la mise à disposition des réservistes.

Daarnaast organiseert en coördineert het directoraat-generaal de opleiding en coaching van de reservisten die de paraatheid van de crisisreserve en een efficiënte inzet beogen te verzekeren. De inhoud van de opleiding kan bestaan uit verschillende modules zoals een cursus EHBO, sociaal werk, basisveiligheid, crisiscommunicatie, enz.

Verder staat het directoraat-generaal in voor het beheer van de crisisreserve. Dit betekent dat het directoraat-generaal ervoor zorgt dat de crisisreserve actueel blijft.

Aangezien de crisisreserve bestaat uit vrijwillige reservisten, betekent dit dat een reservist de reserve op elk moment kan verlaten zonder dat hij daarvoor een reden hoeft op te geven. Hij doet dat door het directoraat-generaal hiervan op de hoogte te brengen.

Bovendien kan het directoraat-generaal ook de reservist schrappen uit de reserve. De schrapping uit de reserve kan onder meer plaatsvinden wanneer de reservist de opleidingen weigert te volgen, herhaaldelijk niet beschikbaar is wanneer hij wordt opgeroepen of geen blijk van motivatie tijdens de terbeschikkingstelling toont. Het directoraat-generaal brengt de reservist op de hoogte van zijn schrapping uit de reserve met de nodige motivering.

De directeur-generaal verzorgt de jaarlijkse rapportering de crisisreserve aan de minister van Ambtenarenzaken. Dit rapport bevat onder meer voor welke crisissen en ten behoeve van welke federale instanties de crisisreserve is ingezet en het aantal reservisten dat ter beschikking is gesteld. Dit rapport zal eveneens worden voorgesteld en toegelicht aan het Comité voor de federale, de gemeenschaps- en de gewestelijke overheidsdiensten.

2. Inzet van de crisisreserve

De inzet van de crisisreserve vindt plaats onder de voorwaarden bedoeld in afdeling 4, hoofdstuk IV van het koninklijk besluit van 15 januari 2007 houdende de mobiliteit en terbeschikkingstelling van personeel van het federaal administratief openbaar ambt, artikel 33ter/1 in het bijzonder. Dit betekent dat de inzet van de crisisreserve een specifieke vorm uitmaakt van de terbeschikkingstelling tijdens een crisis.

Opdat de crisisreserve kan worden ingezet, dient aan de volgende cumulatieve voorwaarden te worden voldaan:

1° De begunstigde federale instantie verzoekt op gemotiveerde wijze de minister van Ambtenarenzaken en in voorkomend geval de minister onder wiens bevoegdheid deze ressorteert om de inzet van de crisisreserve. De federale instantie moet aantonen dat ze de crisis opvangt en een urgente personeelsbehoefte kent.

2° De ministerraad beslist op initiatief van de minister van Ambtenarenzaken en in voorkomend geval de minister bevoegd voor de federale instantie dat de crisisreserve wordt ingezet. Deze beslissing bepaalt minstens de duur van de inzet van de crisisreserve, het aantal reservisten dat moet worden ingezet en waar. De duur bedraagt maximum twee maanden, maar kan tweemaal verlengd worden telkens voor een periode van één maand.

3° De federale instantie die gebruik wenst te maken van de crisisreserve dient de directeur-generaal hierover op de hoogte te brengen. Het is immers het directoraat-generaal dat de inzet van de crisisreserve coördineert.

4° De reservist kan maximaal vier weken per jaar worden ingezet. De inzet van een reservist verloopt in principe op een doorlopende manier, maar kan tevens gespreid worden binnen de door de ministerraad vastgelegde termijn. Bijgevolg vindt bij de inzet van de crisisreserve in de meeste gevallen een rotatie van reservisten plaats.

5° Maximum vijf procent van het personeelsbestand van een federale dienst kan op hetzelfde moment worden ingezet via het mechanisme van de crisisreserve. Het doel van dit quotum is dat er geen nieuwe crisis ontstaat in de federale diensten waar de reservisten die worden ingezet vandaan komen.

6° De reservist gaat akkoord met de terbeschikkingstelling. De toestemming is vereist gedurende de gehele duur van de terbeschikkingstelling. Dit betekent dat hij op elk moment het recht heeft om de terbeschikkingstelling stop te zetten. Dit betekent ook dat de reservist steeds kan weigeren een oproep te beantwoorden of zijn eventuele terbeschikkingstelling kan stopzetten. Hij communiceert de redenen van zijn weigering of stopzetting aan het directoraat-generaal. Deze werkwijze draagt bij aan de volledige vrijwilligheid van de kandidaatstelling voor de crisisreserve en de inzet van de reservisten.

À l'issue de la période de quatre semaines ou de celle fixée par le conseil des ministres, éventuellement prolongée, le réserviste peut encore être mis à disposition dans les conditions de la mise à disposition générale pendant une crise visées aux articles 33bis et 33ter de l'arrêté royal du 15 janvier 2007 portant la mobilité et la mise à disposition du personnel de la fonction publique fédérale administrative. Le même raisonnement s'applique aux mises à disposition qui dépassent le pourcentage maximal de cinq pour cent de l'effectif d'un service fédéral.

La direction générale coordonne également l'intervention de la réserve de crise. Cela signifie qu'au début de la crise, constatée en conseil des ministres, elle doit consulter la réserve de crise pour réunir les réservistes nécessaires qui doivent être mobilisés. Ce faisant, la direction-générale peut tenir compte des atouts spécifiques de chaque réserviste, de la capacité du service fédéral d'origine et de la situation particulière du réserviste.

La direction générale doit ensuite faciliter la communication entre le service fédéral et l'instance fédérale bénéficiaire. Cela signifie, entre autres, qu'elle doit informer l'instance fédérale bénéficiaire des membres du personnel qui seront mis à sa disposition, pendant quelle période et dans quelles conditions.

La direction générale doit aussi fournir au membre du personnel toutes les informations utiles concernant sa mise à disposition telles que, entre autres, son lieu, sa durée et ses conditions (les allocations et indemnités dont le membre du personnel a droit).

C'est le service bénéficiaire qui est chargé d'appliquer les règles de réglementation du travail et de protection de l'emploi applicables sur le lieu de travail. Cela signifie que la réglementation du temps de travail, le règlement de travail et les règles de sécurité tels qu'ils s'appliquent au service bénéficiaire s'appliquent également au membre du personnel mis à disposition durant la période pendant laquelle celui-ci est déployé auprès du service bénéficiaire.

Lors d'une intervention de la réserve de crise, la direction générale donne la préférence aux réservistes qui ont déjà suivi la formation.

Le réserviste ne peut jamais être désavantagé dans sa carrière parce qu'il se porte candidat pour la réserve de crise ou qu'il est déployé pendant une crise, et notamment tant sur le plan pécuniaire, que de l'évaluation ou des formations.

Fait à Bruxelles, le 12 octobre 2023.

La Ministre de la Fonction publique,
P. DE SUTTER

Na afloop van de periode van vier weken of de door de ministerraad vastgelegde termijn, eventueel verlengd, kan de reservist nog ter beschikking gesteld worden onder de voorwaarden van de algemene terbeschikkingstelling tijdens een crisis bedoeld in de artikelen 33bis en 33ter van het koninklijk besluit van 15 januari 2007 houdende de mobiliteit en terbeschikkingstelling van personeel van het federaal administratief openbaar ambt. Dezelfde redenering geldt bij terbeschikkingstellingen die het maximumpercentage van vijf procent van het personeelsbestand van een federale dienst overschrijden.

Evenzeer coördineert het directoraat-generaal de inzet van de crisisreserve. Dit houdt in dat het bij de aanvang van de crisis, vastgesteld in de ministerraad, de crisisreserve dient te raadplegen om de nodige reservisten te verzamelen die moeten worden ingezet. Hierbij kan het directoraat-generaal rekening houden met de specifieke troeven van de reservist, de draagkracht van de federale dienst van herkomst en de specifieke situatie van de reservist.

Vervolgens dient het directoraat-generaal de communicatie tussen de federale dienst en de begunstigde federale instantie te faciliteren. Dit betekent onder andere dat het de begunstigde federale instantie moet inlichten welke personeelsleden, gedurende welke periode en onder welke voorwaarden ze ter beschikking zullen stellen.

Het directoraat-generaal dient het personeelslid alle nuttige informatie te bezorgen omtrent zijn terbeschikkingstelling zoals onder andere de plaats, duur en voorwaarden (o.a. de toelagen en vergoedingen waarop de reservist recht heeft) ervan.

Het is de ontvangende dienst die instaat voor de toepassing van de regels inzake arbeidsreglementering en arbeidsbescherming die gelden op de plaats van het werk. Dit betekent dat de arbeidstijdregeling, het arbeidsreglement en de veiligheidsvoorschriften zoals die gelden bij de ontvangende dienst, mee van toepassing zijn op het terbeschikkinggestelde personeelslid tijdens de periode waarin deze bij de ontvangende dienst wordt ingezet.

Bij de inzet van de crisisreserve geeft het directoraat-generaal voorkeur aan de inzet van reservisten die de opleiding reeds hebben gevolgd.

De reservist mag nooit benadeeld worden in zijn loopbaan omdat hij zich kandidaat stelt voor de crisisreserve of ingezet wordt in een crisis, onder meer noch op geldelijk vlak, noch wat betreft de evaluatie, of noch wat betreft opleidingen.

Gegeven te Brussel, op 12 oktober 2023.

De Minister van Ambtenarenzaken,
P. DE SUTTER

SERVICE PUBLIC FEDERAL STRATEGIE ET APPUI

[2023/205220]

Sélection comparative de Conseillers juridiques développement organisationnel (m/f/x) (niveau A2) francophones pour SPF Sécurité sociale. — Numéro de sélection : AFG23360

Vous pouvez poser votre candidature jusqu'au 03/11/2023 inclus via www.selor.be.

La description de fonction (reprenant le contenu de la fonction, les conditions de participation, la procédure de sélection,...) est disponible auprès du SPF BOSA via www.selor.be. Pour la retrouver, veuillez indiquer le numéro de la sélection dans le moteur de recherche.

La liste des lauréats, sans classement, est composée des candidats qui correspondent le mieux à la description de fonction et au profil de compétences. Cette liste est envoyée par la DG Recrutement et Développement au Président du Comité de direction du **SPF Sécurité sociale**.

Outre cette liste des lauréats, une liste spécifique des lauréats (qui reste valable 4 ans) présentant un handicap est établie.

SERVICE PUBLIC FEDERAL STRATEGIE ET APPUI

[2023/205218]

Sélection comparative de Conseillers juridiques développement organisationnel (m/f/x) (niveau A2) néerlandophones pour le SPF Sécurité sociale. — Numéro de sélection : ANG23488

Vous pouvez poser votre candidature jusqu'au 03/11/2023 inclus via www.selor.be.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BELEID EN ONDERSTEUNING

[2023/205220]

Vergelijkende selectie van Franstalige Juridische raadgevers organisatieontwikkeling (m/v/x) (niveau A2) voor de FOD Sociale Zekerheid. — Selectienummer: AFG23360

Solliciteren kan tot en met 03/11/2023 via www.selor.be.

De gedetailleerde functiebeschrijving (jobinhoud, deelnemingsvoorwaarden, selectieprocedure,...) is beschikbaar bij FOD BOSA via www.selor.be. Geef het selectienummer in via de zoekmotor om de selectie terug te vinden.

De lijst van geslaagden, zonder rangschikking, bestaat uit de kandidaten die het meest aansluiten bij de functiebeschrijving en het competentieprofiel. Deze lijst wordt door de DG Rekrutering en Ontwikkeling verstuurd naar de Voorzitter van het Directiecomité van de **FOD Sociale Zekerheid**.

Naast deze lijst van geslaagden wordt een bijzondere lijst opgesteld (die 4 jaar geldig blijft) van de personen met een handicap die geslaagd zijn.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BELEID EN ONDERSTEUNING

[2023/205218]

Vergelijkende selectie van Nederlandstalige Juridische raadgevers organisatieontwikkeling (m/v/x) (niveau A2) voor de FOD Sociale Zekerheid. — Selectienummer: ANG23488

Solliciteren kan tot en met 03/11/2023 via www.selor.be.