KONINKRIJK BELGIE

ROYAUME DE BELGIQUE

ADVIES 31.372/1

VAN DE AFDELING WETGEVING
VAN DE RAAD VAN STATE

AVIS 31.372/1

DE LA SECTION DE LEGISLATION
DU CONSEIL D'ETAT

De RAAD VAN STATE, afdeling wetgeving, eerste kamer, op 8 maart 2001 door de Minister van Ambtenarenzaken en Modernisering van de openbare besturen verzocht hem van advies te dienen over een ontwerp van koninklijk besluit "betreffende de aanduiding en de invulling van de management- en staffuncties in de federale overheidsdiensten", heeft op 22 maart 2001 het volgende advies gegeven :

Le CONSEIL D'ETAT, section de législation, première chambre, saisi par le Ministre de la Fonction publique et de la Modernisation de l'administration, le 8 mars 2001, d'une demande d'avis sur un projet d'arrêté royal "relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management et d'encadrement dans les services publics fédéraux", a donné le 22 mars 2001 l'avis suivant :

STREKKING EN RECHTSGROND VAN HET ONTWERP

1. Het om advies voorgelegde ontwerpbesluit bevat de basisregels betreffende de management- en staffuncties die in de federale overheidsdiensten worden ingevoerd.

De managementfuncties worden in vier groepen onderverdeeld (artikel 2, § 1, eerste lid), terwijl de staffuncties nominatim worden opgesomd (artikel 2, § 1, tweede lid).

De managementfuncties worden uitgeoefend in het raam van een mandaat als bedoeld bij artikel 22 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake amtenarenzaken (artikel 3, eerste lid). De houders van een staffunctie worden aangesteld voor een periode van zes jaar (artikel 3, tweede lid).

Het ontworpen besluit bevat bepalingen betreffende de verschillende onderdelen van het statuut van de houders van de management- en staffuncties, namelijk de selectie, de werving en de aanstelling (artikelen 4 tot 10), de voorwaarden en de nadere regels betreffende de uitoefening van de functie (artikelen 12 tot 14), het pecuniaire statuut (artikel 15), de evaluatie (artikelen 16 tot 19), het einde van het mandaat of de aanstelling (artikelen 20 tot 24) en de hernieuwing ervan (artikel 25).

Voorts bepaalt het ontworpen besluit dat de houder van een managementfunctie een ontwerp van managementplan en van operationeel plan dient op te maken. Die plannen worden

na overleg met, al naargelang het geval, de minister of de voorzitter van het directiecomité vastgesteld en in onderling overleg bijgestuurd (artikel 11).

Het ontworpen besluit bevat tot slot een aantal overgangsbepalingen (artikelen 26 tot 28) en opheffings- en slotbepalingen (artikelen 29 tot 32).

2. Het ontwerp wijzigt het statuut van het rijkspersoneel. Bijgevolg vindt het rechtsgrond in de artikelen 37 en 107, tweede lid, van de Grondwet.

VOORAFGAANDE VORMVEREISTEN

Artikel 12, § 2, van het ontworpen besluit regelt de toepasselijkheid van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders op de titularissen van een management- of staffunctie.

Krachtens artikel 15 van de wet van 25 april 1963 betreffende het beheer van de instellingen van openbaar nut voor sociale zekerheid en sociale voorzorg dient, behoudens in spoedeisende gevallen, over zulk een bepaling het advies te worden ingewonnen van het beheerscomité van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. Uit geen enkel aan de Raad van State, afdeling wetgeving, bezorgd stuk blijkt dat aan dit vormvereiste werd voldaan. Behoudens wanneer effectief een beroep zou kunnen worden gedaan op het spoedeisend

karakter van het ontwerp - waarvan dan in de aanhef op de geëigende wijze melding zal dienen te worden gemaakt -, zal alsnog het advies van het zo-even vermelde beheerscomité dienen te worden ingewonnen. Mocht het vervullen van dat vormvereiste nog leiden tot een aanpassing van de betrokken bepaling, dan zal de aangepaste bepaling opnieuw aan het advies van de Raad van State, afdeling wetgeving, dienen te worden voorgelegd.

ALGEMENE OPMERKINGEN

1. Luidens artikel 3, eerste lid, van het ontwerp worden de managementfuncties uitgeoefend in het raam van een mandaat bedoeld in artikel 22 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken. Krachtens artikel 12, § 1, eerste lid, van het ontwerp is, behoudens de afwijkende bepalingen in het besluit dat thans in ontwerpvorm voorligt en onverminderd de toepassing van artikel 9 van het erin aangehaalde koninklijk besluit van 28 november 1969, het statuut van de rijksambtenaren van toepassing op de houders van een management- of staffunctie.

Uit die bepalingen vloeit voort dat ook aan het bestuur vreemde personen of contractuele personeelsleden van de federale overheid, die in een managementfunctie worden aangesteld, voor de duur van die functie in statutair verband worden tewerkgesteld.

Aldus wordt een categorie van ambtenaren in een statutaire toestand gecreëerd die slechts tijdelijk in dienst van de overheid zijn. Vraag is of zulks in

overeenstemming is met 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 afhangen (APKB).

Luidens artikel 1, § 1, eerste lid, van dat besluit is ambtenaar "elkeen die, in vast dienstverband, tewerkgesteld is bij het federaal bestuur van de Staat, in de diensten van een Gemeenschaps- of Gewestregering, in de diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie of in de diensten van het College van de Franse Gemeenschapscommissie". Krachtens artikel 1, § 2, van hetzelfde besluit bevindt de in artikel 1, § 1, bedoelde ambtenaar zich in een statutaire stand, waaraan slechts een einde kan worden gemaakt in de gevallen bepaald in het APKB. Krachtens artikel 21 van het voornoemde besluit kan niemand zijn hoedanigheid van ambtenaar verliezen vóór de normale leeftijd van inrustestelling, behalve in de gevallen bepaald door de pensioenwetgeving of in het APKB.

Krachtens artikel 2, § 1, van het APKB wordt, behoudens in de gevallen omschreven in het tweede lid van die bepaling, aan de personeelsbehoeften in beginsel

uitsluitend voldaan door statutaire personeelsleden onderworpen aan het APKB (1).

Uit het geheel van de zo-even aangehaalde bepalingen vloeit voort dat het APKB als algemeen beginsel poneert dat de statutaire tewerkstelling een vast dienstverband impliceert en uitsluit dat een statutaire ambtenaar slechts tijdelijk zou worden aangeworven (2). Tijdelijke aanwervingen impliceren, althans volgens de in het APKB neergelegde beginselen, een contractuele tewerkstelling (3).

Conclusie dient derhalve te zijn dat de "tijdelijke statutaire tewerkstelling" in een managementfunctie van niet tot het bestuur behorende personen of van contractuele personeelsleden van de overheid bezwaarlijk in overeenstemming te brengen is met de artikelen 1, §§ 1 en 2, 2, § 1, en 21 van het APKB.

Alhoewel het aanmerken van een regel als algemeen principe in het APKB de federale overheid niet belet bij latere regelgeving daarvan af te wijken, moet erop worden gewezen dat de desbetreffende regel, in ieder geval in de

---

(1) Artikel 2, § 2, bevat nog een te dezen niet terzake doende uitzondering op dit beginsel.

(2) Het APKB voorziet niet in de mogelijkheid een einde te stellen aan het statutaire dienstverband bij beëindiging van een mandaatsfunctie.

(3) De gevallen waarin contractuele tewerkstelling mogelijk is, worden omschreven in artikel 2, § 1, tweede lid, van het APKB (zie ook, wat het federale ambtenarenstatuut betreft, artikel 4 van de wet van 22 juli 1993).

mate van die afwijking, niet langer kan worden beschouwd als een algemeen principe waardoor de gemeenschappen en de gewesten gebonden zijn (1). Indien de stellers van het ontwerp ondanks dit gevolg de ontworpen teksten doorgang zouden willen laten vinden, kan, omwille van rechtszekerheidsoverwegingen, worden aanbevolen het APKB aan te passen gelet op de door het besluit dat thans in ontwerpvorm voorligt gecreëerde mogelijkheden tot "tijdelijke statutaire tewerkstelling".

2. Ook op het hierna volgende punt doet het ontwerp een probleem rijzen in het licht van het APKB.

Krachtens artikel 12 van het APKB kan het statuut in een mandaatstelsel voorzien voor de managementfuncties. In het verslag aan de Koning wordt met betrekking tot dat artikel het volgende gesteld :

> "Artikel 12 bepaalt dat het statuut in een mandaat kan voorzien. Deze uitdrukkelijke vermelding wordt noodzakelijk geacht omdat het mandaat tijdelijk is en dus geen vaste benoeming inhoudt voor de functie die bij mandaat wordt begeven. Het is niet de bedoeling het mandaat op een veralgemeende wijze in te voeren in alle niveaus. Het mandaat zal worden aangewend voor managementfuncties".

Uit die toelichting moet worden afgeleid dat als algemeen principe wordt beschouwd dat de mogelijkheid van een tijdelijke aanstelling van een statutair ambtenaar in een functie, beperkt is tot de aanwijzing voor het

---

(1) R.v.St., nr. 47.689, 31 mei 1994, Leclercq.

uitoefenen van een managementfunctie. Vraag is of ook de functies die in het ontwerp "staffuncties" worden genoemd onder het begrip "managementfunctie" in de zin van het APKB kunnen vallen. Dit zou enkel het geval zijn mocht dit laatste begrip in het APKB een bredere inhoud hebben dan in het ontwerp.

3. In het ontwerp komen tal van referenties voor aan regelgeving die nog niet is uitgewerkt (1). Die werkwijze is niet bevorderlijk voor de rechtszekerheid - belangrijke onderdelen van het statuut van de houders van de management- en staffuncties zullen worden geregeld in andere teksten - en doet het risico op incoherenties in de regelgeving toenemen.

4. De stellers van het ontwerp dienen erover te waken de door hen gehanteerde terminologie consequent te gebruiken.

Zo worden de begrippen "mandaat" (geldend voor een managementfunctie) (2) en "aanstelling" (geldend voor een staffunctie) niet altijd even consequent gebruikt (zie bijvoorbeeld de artikelen 10, 11, eerste lid, 14, tweede lid, en 20, tweede lid).

---

(1) In dit verband kan bijkomend worden opgemerkt dat het weinig zinvol is dat de Koning aan zichzelf een opdracht verleent tot het uitwerken van bepaalde regelingen.

(2) In het APKB "aanwijzing voor een mandaat" (artikel 12).

Voorts worden nu eens autonome bepalingen ingevoerd, dan weer wijzigingsbepalingen gehanteerd om af te wijken van bestaande regelgeving (vergelijk de artikelen 13 en 28 met artikel 12, § 2). Ook op dit gebied zou een meer consequente werkwijze wenselijk zijn.

5. De consultatie van het aan het ontworpen besluit toegevoegde verslag aan de Koning wordt bemoeilijkt doordat dat verslag, in tegenstelling tot hetgeen gebruikelijk is, geen eigenlijke artikelsgewijze bespreking bevat.

De stellers van het ontwerp wordt aanbevolen om alsnog de tekst van dat verslag in die zin te wijzigen.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Opschrift

Er is een discordantie tussen de Nederlandse en de Franse tekst van het opschrift, waar in de Nederlandse tekst gewag wordt gemaakt van de "invulling van de management- en staffuncties", terwijl de Franse tekst het heeft over "l'exercice des fonctions de management et d'encadrement".

Die discordantie dient te worden verholpen.

Aanhef

1. Artikel 22 van de wet van 22 juli 1993, waarnaar in het tweede lid van de aanhef wordt verwezen, bepaalt weliswaar het algemene kader waarin het ontworpen besluit te situeren valt, maar biedt eraan geen rechtsgrond (1).

Behoudens indien men het nuttig zou achten naar dat artikel te verwijzen voor een beter begrip van het ontwerp, kan het tweede lid van de aanhef worden weggelaten.

2. De in het derde en het vierde lid van de aanhef vermelde besluiten bieden uiteraard geen rechtsgrond aan het ontworpen besluit, noch worden ze erdoor gewijzigd. De vermelding van die besluiten is evenmin noodzakelijk voor een goed begrip van het ontworpen besluit.

Het derde en het vierde lid van de aanhef kunnen dan ook vervallen.

3. De aanhef dient te worden aangevuld met een lid waarin wordt verwezen naar het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944

---

(1) In het ontworpen besluit wordt geen uitvoering gegeven aan het derde lid van dat artikel op grond waarvan de Koning voor de in die bepaling bedoelde overheidsdiensten de managementfuncties vaststelt die bij wijze van mandaat zullen worden begeven.

betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, inzonderheid naar artikel 9, § 1, van dat besluit. Dat artikel wordt immers gewijzigd door artikel 12, § 2, van het besluit dat thans in ontwerpvorm voorligt.

4. Artikel 30 heft een aantal koninklijke besluiten op. Ook aan die besluiten dient in de aanhef te worden gerefereerd.

5. Men redigere het tiende en elfde lid van de aanhef van het ontwerp zoals dat thans voorligt, als volgt :

"Gelet op het besluit van de Ministerraad over het verzoek aan de Raad van State om advies te geven binnen een termijn van een maand;

Gelet op het advies 31.372/1 van de Raad van State, gegeven op 22 maart 2001, met toepassing van artikel 84, eerste lid, 1°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;".

Artikel 1

Artikel 1 refereert voor het bepalen van het toepassingsgebied van het ontworpen besluit aan "de federale overheidsdiensten, zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 7 november 2000 houdende oprichting en samenstelling van de organen die gemeenschappelijk zijn aan iedere federale overheidsdienst".

Aangezien in dat besluit geen definitie wordt gegeven van het begrip "federale overheidsdiensten", vermag die verwijzing niet op rechtszekere wijze het toepassingsgebied van het ontworpen besluit te bepalen.

In artikel 1 zelf zal derhalve een omschrijving van het toepassingsgebied van het ontworpen besluit dienen te worden opgenomen.

Artikel 2

1. In artikel 2, § 1, worden de managementfuncties ingedeeld in vier groepen, zonder dat evenwel duidelijk is waarom een bepaalde managementfunctie in een bepaalde groep dient te worden ondergebracht.

In het verslag aan de Koning wordt weliswaar vooropgesteld dat "het belang van de managementfunctie wordt gewogen aan de hand van wegingsfactoren gekaderd in een vooraf vastgelegd wegingssysteem", maar het is niet duidelijk of ook de indeling van een managementfunctie in een bepaalde groep aan de hand van dit wegingssysteem gebeurt (1).

In ieder geval zouden de criteria aan de hand waarvan de onderscheiden managementfuncties in een bepaalde

(1) Het verslag aan de Koning verduidelijkt enkel dat de weging de beloning bepaalt.

groep worden ondergebracht (1), in het ontworpen besluit moeten worden aangegeven.

2. De Raad van State, afdeling wetgeving, merkt op dat de hoofden van de "Interne audit" van elke federale overheidsdienst krachtens artikel 2, § 1, tweede lid, geacht worden een staffunctie uit te oefenen, maar in tegenstelling tot de houders van andere staffuncties geen zitting hebben in het directiecomité bedoeld in de artikelen 4 tot 6 van het koninklijk besluit van 7 november 2000. Vraag is wat de verantwoording van dit onderscheid is.

Artikel 5

Krachtens artikel 5, § 1, tweede lid, dienen de kandidaten voor een functie van voorzitter van het directiecomité of voor een managementfunctie -1 te beschikken over een managementervaring (2) van minstens zes jaar of over een "nuttige" professionele ervaring van tien jaar.

Vraag is wat het onderscheid is tussen "managementervaring" en een "nuttige professionele ervaring". Die vraag

---

(1) Zo bijvoorbeeld het in het verslag aan de Koning vermelde criterium dat de managementfunctie -1 verantwoordelijkheid impliceert voor de verschillende operationele diensten.

(2) Omschreven als "ervaring inzake beheer in een overheidsdienst of in een organisatie uit de private sector".

klemt des te meer nu het woord "nuttige" niet anders dan in relatie kan worden gebracht dan met het domein van het management.

Artikel 6

Krachtens artikel 6, § 1, eerste lid, dienen de kandidaten voor een managementfunctie - vanaf een door de Koning te bepalen datum - de functionele kennis van de tweede taal te bewijzen.

Het opleggen van taalvoorwaarden aan ambtenaren van de federale overheidsdiensten is evenwel een door de Grondwet aan de wetgever voorbehouden aangelegenheid, die thans wordt geregeld in de op 18 juli 1966 gecoördineerde wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken. Het is slechts door een wijziging van die wetten dat aan de kandidaten voor een managementfunctie bijkomende vereisten inzake taalkennis kunnen worden opgelegd.

In artikel 6, § 1, eerste lid, dienen derhalve de woorden "de functionele taalkennis van de tweede taal bewijzen en" te vervallen, terwijl artikel 6, § 1, tweede lid, in zijn geheel dient te worden weggelaten.

Artikel 7

1. De Raad van State, afdeling wetgeving, ziet niet wat het nut is van het creëren van een groep C waarin de kandidaten na deelname aan de vergelijkende selectie kunnen worden ingedeeld, nu uit artikel 9 van het ontwerp blijkt dat enkel kandidaten uit de groepen A of, subsidiair, B in aanmerking voor een werving kunnen komen en een indeling in de groepen C en D derhalve eenzelfde rechtsgevolg heeft, namelijk de onmogelijkheid om in de management- of staf-functie te worden aangewezen respectievelijk aangesteld.

2. Krachtens artikel 7, § 2, tweede lid, kan de samenstelling, door de afgevaardigd bestuurder van de selectiecommissies voor de functie van voorzitter van een directiecomité en voor de managementfuncties -1, worden gewijzigd door de Ministerraad (1).

Vraag is of aldus de waarborg van een objectieve en onafhankelijke selectie, die door de inschakeling van SELOR juist wordt beoogd en door artikel 9, § 3, van het APKB tot algemeen beginsel is verheven, niet dreigt te worden aangetast.

3. In de tweede volzin van artikel 7, § 2, tweede lid, wordt beter geschreven "Zij kunnen hem hun opmerkingen mededelen" in plaats van "Zij maken hem, zo zij dit nodig achten, hun opmerkingen over".

---

(1) Bedoeld wordt allicht bij een koninklijk besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad.

4. Men schrijve in de derde volzin van artikel 7, § 2, tweede lid, "wordt de zaak door het betrokken regeringslid of door de minister die bevoegd is voor ambtenarenzaken ter beslissing aan de Ministerraad voorgelegd" in plaats van "agendeert het betrokken regeringslid of de minister die bevoegd is voor Ambtenarenzaken het punt op de Ministerraad".

5. In artikel 7, § 3, tweede lid, dient duidelijker te worden gepreciseerd dat zowel het niet-slagen in de mondelinge proef als in het assessment leiden tot uitsluiting.

Eenzelfde opmerking geldt ten aanzien van artikel 7, § 4, tweede lid.

6. Aangezien het niet slagen in de mondelinge proef de uitsluiting als gevolg heeft, moeten in de laatste volzin van artikel 7, §§ 3, derde lid, en 4, derde lid, de woorden "en/of" worden vervangen door het woord "of".

7. In tegenstelling tot wat het geval is voor de managementfunctie, is het onderscheid tussen beide onderdelen van de vergelijkende selectie voor de staffuncties niet voldoende afgelijnd. Waar de mondelinge proef (desgevallend aangevuld met een schriftelijke proef) de "functiespecifieke competenties" beoogt te toetsen, is het assessment gericht op een toetsing van de "functiespecifieke vaardigheden".

In artikel 7, § 4, dient te worden verduidelijkt waarin het onderscheid tussen beide onderdelen van de vergelijkende selectie bestaat.

Artikel 8

1. Krachtens artikel 8, § 1, wordt de kandidaat die bij de vergelijkende selectie voor een managementfunctie slaagt voor het in artikel 7, § 3, eerste lid, 2°, vermelde assessment, gedurende tien jaar vrijgesteld van deelname aan dat assessment ingeval van kandidaatstelling voor een vergelijkende selectie voor een managementfunctie van een lager of gelijk niveau in een federale overheidsdienst.

Deze bepaling geldt voor alle kandidaten die zijn geslaagd voor het assessment, onafgezien de groep waarin zij worden ingedeeld. Zij heeft derhalve tot gevolg dat ook kandidaten die werden ingedeeld in de groepen B en C, mogelijkerwijze juist op grond van het resultaat van het assessment (1), worden vrijgesteld van het afleggen van het assessment. Die regel geeft de betrokken categorie van kandidaten een ten aanzien van het grondwettelijke beginsel van de gelijkheid en de niet-discriminatie niet te verantwoorden voordeel op de categorie van nieuwe kandidaten die ook, mogelijkerwijze op grond van hun resultaat van het

(1) Het slagen in die proef neemt niet weg dat de ene kandidaat beter zal hebben gepresteerd op die proef dan de andere.

assessment, worden ingedeeld in de groepen B en C en die op grond van die indeling niet (kandidaten gerangschikt in groep C) of slechts in tweede orde (kandidaten gerangschikt in groep B) voor werving in aanmerking komen.

Immers, voor de laatstgenoemde categorie van kandidaten zal een slechts matig presteren op de assessmentproef een uitsluiting van de werving tot gevolg hebben of kunnen hebben, terwijl voor de groep van kandidaten die voorheen reeds slaagden in de assessmentproef abstractie wordt gemaakt van hun mogelijkerwijze vroegere matig presteren op die proef en zij zodoende enkel en alleen op grond van het resultaat van de mondelinge proef tot de werving kunnen worden toegelaten.

Uit wat voorafgaat volgt dat artikel 8, § 1, dient te vervallen.

2. Ook artikel 8, § 2, doet vragen rijzen op het vlak van de gelijke toegang tot de managementfuncties. Krachtens die bepaling wordt de kandidaat die bij de vergelijkende selectie voor een managementfunctie ingedeeld werd in groep A, gedurende tien jaar vrijgesteld van deelname aan een vergelijkende selectie voor een managementfunctie van een lager of gelijk niveau in dezelfde federale overheidsdienst.

Waar die regel nog kan worden verantwoord met betrekking tot het assessment, omdat in die proef de leidinggevende vaardigheden als zodanig, geheel los van de

specifieke functie, worden getest, is zulks niet het geval met betrekking tot de mondelinge proef. Die proef heeft immers tot doel de functiespecifieke competenties te testen. Omdat het niet noodzakelijkerwijze zo is dat het geschikt bevonden zijn voor een welbepaalde functie ook impliceert dat men dat ook is voor een andere, ziet de Raad van State, afdeling wetgeving, niet waarom het slagen in een vroegere mondelinge proef een afdoende verantwoording zou kunnen vormen voor de algemene vrijstelling van die proef gedurende tien jaar. Die verantwoording bestaat enkel wanneer het zou gaan om een nieuwe kandidaatstelling voor eenzelfde functie, zoals overigens met betrekking tot de staffuncties het geval is (1).

Conclusie moet dan ook zijn dat de in artikel 8, § 2, eerste lid, opgenomen vrijstelling dient te worden beperkt tot het assessment, behalve wanneer het gaat om eenzelfde managementfunctie die opnieuw te begeven is.

---

(1) Gelet op wat voorafgaat rijst overigens ook de vraag naar de conformiteit met het grondwettelijke beginsel van de gelijkheid en de niet-discriminatie van het verschil in behandeling tussen de kandidaten voor een managementfunctie, enerzijds, die beroep kunnen doen op de vrijstelling met betrekking tot al de management-functies van gelijk of lager niveau, en de kandidaten voor een staffunctie, anderzijds, voor wie de vrij-stelling enkel geldt wanneer eenzelfde staffunctie vacant is.

Artikel 9

1. Het ontwerp is wat betreft de selectie en de werving geïnspireerd op het systeem dat reeds voorkomt in het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel, zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 22 december 2000.

Indien het in de bedoeling mocht liggen de kandidaten voor een management- of staffunctie, na de fase van de vergelijkende selectie georganiseerd door SELOR, ook op vergelijkende basis aan te werven, moet worden opgemerkt dat het louter voorzien in een onderhoud, zonder dat zelfs wordt bepaald welke competenties volgens welke criteria nog bijkomend in dit onderhoud zullen worden getoetst, deze doelstelling niet vermag te bereiken (1).

2. In tegenstelling tot wat in het verslag aan de Koning wordt vooropgesteld, laat artikel 9, § 3, eerste lid, ook toe dat de voorzitter van het directiecomité ingeval van uitputting van groep A wordt aangewezen uit kandidaten gerangschikt in groep B. Eventueel zal die bepaling in het licht van de bedoeling van de stellers van het ontwerp dienen te worden aangepast.

---

(1) Zie ook het advies L. 30.123/1 van 25 mei 2000 over een ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel, Belgisch Staatsblad, 20 januari 2001, 1589.

Artikel 10

1. Men schrijve in artikel 10, § 1, eerste lid, 1°, "door de Koning, bij een besluit waarover in de Ministerraad werd beraadslaagd, op voorstel ..." in plaats van "door de Ministerraad, op voorstel ...".

2. Het is niet duidelijk wat, in artikel 10, § 3, van het ontwerp, de draagwijdte is van de woorden "In afwijking van de artikelen 27 tot 33quinquies van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel". Zo hiermee een volledige buitentoepassing-verklaring van die artikelen wordt beoogd, dreigen een aantal gevolgen te ontstaan die wellicht niet door de stellers van het ontwerp zijn gewild. Zo rijst de vraag of het in de bedoeling ligt de personen vreemd aan het bestuur, die zijn aangewezen voor een managementfunctie, niet te onderwerpen aan een onderzoek van de lichamelijke geschiktheid of aan de afgevaardigd bestuurder van SELOR de bevoegdheid te ontnemen toe te zien op de naleving van de toelaatbaarheidsvereisten.

Het staat aan de stellers van het ontwerp om op deze punten duidelijkheid te verschaffen.

Artikel 11

1. Artikel 11 betreft reeds de uitoefening van de functie en wordt derhalve beter in hoofdstuk IV geïntegreerd.

2. Men schrijve in artikel 11, eerste lid, conform artikel 9, "geleid hebben" in plaats van "gevoerd hebben". Bovendien vervange men het woord "overgemaakt" door het woord "bezorgd".

3. Er dient te worden gespecificeerd waaraan het in artikel 11, vierde lid, bedoelde "strategisch plan" refereert.

4. Er dient te worden verduidelijkt wie in artikel 11, vijfde lid, met het begrip "partijen" worden bedoeld.

5. De vraag rijst of niet moet worden bepaald wat er dient te gebeuren wanneer de betrokkenen geen overeenstemming bereiken over de inhoud van het managementplan of van het operationeel plan of over de aanpassing ervan.

Hoofdstuk IV - Opschrift

De volgende redactie wordt voor het opschrift van hoofdstuk IV in overweging gegeven :

"Nadere regels betreffende de uitoefening van de management- en staffuncties".

Artikel 12

1. Binnen de hem toegemeten, korte termijn om over een belangrijk ontwerp als het voorgelegde advies te verlenen, heeft de Raad van State, afdeling wetgeving, geen onderzoek kunnen wijden aan de gevolgen van de toepassing van artikel 12, § 1, van het ontwerp.

Het behoort aan de stellers van het ontwerp om na te gaan of de bepalingen van het statuut van het rijkspersoneel waarvan in het ontworpen besluit niet wordt afgeweken, zonder moeilijkheden kunnen worden toegepast op de houders van een management- of staffunctie.

2. Aangezien er uiteraard slechts één rang 17 bestaat, schrijve men in artikel 12, § 1, tweede lid, "boven rang 17" in plaats van "boven de rangen 17".

3. In de inleidende zin van artikel 12, § 2, dienen de nog geldende wijzigingen die het erin vermelde artikel 9, § 1, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 heeft ondergaan, te worden weergegeven.

Artikel 13

Artikel 13 bevat de regel dat de houder van een management- of staffunctie die op het ogenblik van zijn indienstneming vast was benoemd, in ambtshalve verlof voor

opdracht van algemeen belang wordt geplaatst voor de duur van zijn mandaat of van zijn aanstelling en dat zijn betrekking tijdens de duur van zijn mandaat of aanstelling niet kan worden vacant verklaard, maar enkel kan worden uitgeoefend door middel van uitoefening van een hogere functie.

Mede rekening gehouden met het gegeven dat het mandaat of de aanstelling kunnen worden verlengd, kan die regel tot gevolg hebben dat de betrokken functie gedurende zeer lange tijd niet vacant kan worden verklaard, maar moet worden waargenomen door middel van de uitoefening van een hogere functie, ondanks het gegeven dat zulk een aanstelling in wezen een tijdelijk karakter heeft.

De stellers van het ontwerp zullen derhalve, gelet op wat voorafgaat, dienen te overwegen of de in artikel 13 vervatte regel moet worden gehandhaafd.

Artikel 14

Vraag is of de in artikel 14, tweede lid, opgenomen opsomming wel volledig is. Zo rijst bijvoorbeeld de vraag waarom in artikel 14, tweede lid, 2°, geen gewag wordt

gemaakt van de werkzaamheden voor de Koning of een Prins, of voor een politieke groep in een wetgevende vergadering (1).

Artikel 15

1. Volgens het verslag aan de Koning zal de beloning van de houders van een management- of staffunctie zo dienen te worden opgevat "dat zij voor een gelijkwaardige functie bruto zal dienen overeen te stemmen". Die bedoeling zou evenwel duidelijker tot uiting moeten komen in de redactie van artikel 15, § 1.

2. Teneinde niet in strijd te komen met artikel 27 van het APKB, mag het in artikel 15 ontworpen systeem niet eraan in de weg staan dat voor de betrokken functies salarisschalen met een minimum- en maximumwedde worden bepaald.

---

(1) Zie in dat verband respectievelijk het koninklijk besluit van 12 augustus 1993 betreffende het verlof toegekend aan bepaalde, ter beschikking van de Koning of de Prinsen en Prinsessen van België gestelde personeelsleden van de Rijksdiensten; en het koninklijk besluit van 2 april 1975 betreffende het verlof dat aan sommge personeelsleden in overheidsdienst wordt verleend voor het verrichten van bepaalde prestaties ten behoeve van erkende politieke groepen, respectievelijk ten behoeve van de voorzitters van die groepen in de wetgevende vergaderingen van de Staat en de Gemeenschappen of de Gewesten.

Artikel 16

Krachtens artikel 31 van het APKB vervalt de uitzondering met betrekking tot de leidende ambtenaren, ingeschreven in artikel 11, § 2, eerste lid, van het APKB, van zodra het evaluatiesysteem voor de federale leidende ambtenaren in werking treedt.

Aangezien het evaluatiesysteem voor de leidende ambtenaren in het besluit dat in ontwerpvorm voorligt wordt uitgetekend, treden op de dag van inwerkingtreding van dat besluit de bepalingen van het APKB inzake evaluatie met betrekking tot de leidende ambtenaren in werking.

Eén van de beginselen die in het APKB zijn opgenomen, is de regel dat, indien de evaluatie leidt tot een eindvermelding waaraan het statuut rechtsgevolgen verbindt, het statuut dient te voorzien in een beroepsprocedure bij een commissie met ten minste adviesbevoegdheid.

In een dusdanige beroepsmogelijkheid wordt thans niet voorzien. Mocht in die mogelijkheid niet worden voorzien in de bepalingen van titel I van het in artikel 16 van het ontwerp in het vooruitzicht gestelde koninklijk besluit tot invoering van een evaluatiecyclus in de federale overheidsdiensten, dewelke door dat artikel van toepassing wordt gemaakt op de houders van een management- of staffunctie, dan zou op dit punt afbreuk worden gedaan aan het APKB.

Artikel 18

1. In artikel 18, § 3, eerste lid, schrijve men : "... een managementfunctie geschiedt door het orgaan of de organen, bedoeld in ...".

2. Men schrijve in artikel 18, § 3, tweede lid, "bij een koninklijk besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad op voorstel ..." in plaats van "door een beslissing van de Ministerraad op voorstel ...".

Artikel 19

Krachtens artikel 19 kunnen slechts twee evaluaties worden toegekend, namelijk "onvoldoende" en "zeer goed", die respectievelijk worden toegekend wanneer de prestatie-doelstellingen en de concrete uitwerking ervan "klaarblijkelijk niet" en "optimaal" werden verwezenlijkt.

De stellers van het ontwerp zijn er klaarblijkelijk aan voorbijgegaan dat het ook mogelijk is dat de bedoelde doelstellingen en de uitwerking ervan, noch klaarblijkelijk niet, noch optimaal worden verwezenlijkt. Nochtans zal ook in die gevallen een evaluatie dienen te worden toegekend die dan per definitie noch "zeer goed", noch "onvoldoende" kan luiden.

Indien de stellers van het ontwerp slechts in twee evaluatievermeldingen willen voorzien, zullen de voorwaarden waaraan de vermeldingen zijn gekoppeld, derhalve dienen te worden aangepast.

Artikel 20

1. De stellers van het ontwerp dienen zich erover te beraden of in artikel 20, tweede lid, ook niet voor de staffuncties moet worden voorzien in de mogelijkheid tot verlenging van de aanstelling totdat de opvolger van het betrokken personeelslid is aangesteld.

2. Bepalingen die alleen de motivering van een normatieve tekst weergeven, horen daarin niet thuis. In artikel 20, tweede lid, dienen de woorden "In het kader van de continuïteit van de openbare dienst" derhalve te worden weggelaten.

Artikel 21

1. Krachtens artikel 21, § 3, eerste lid, wordt de houder van een management- of staffunctie die op het ogenblik van zijn indienstneming in die functie vast benoemd is in één van de federale overheidsdiensten, en van wie het mandaat of de aanstelling werd beëindigd omwille van een vermelding "onvoldoende", gereaffecteerd in een passende functie hem voorgesteld door de bevoegde overheid van zijn federale overheidsdienst.

Uit artikel 13 kan evenwel worden afgeleid dat de betrokkene zijn vroegere functie terug opneemt.

Vraag is of artikel 21, § 3, wel een algemene en permanente regel inhoudt, in welk geval artikel 13 zal dienen te worden herschreven, dan wel of die bepaling doelt op de gevallen waarin titularissen van graden die krachtens de op til zijnde hervormingen zullen worden afgeschaft, in een managementfunctie worden aangewezen of in een staffunctie worden aangesteld, in welk geval de bepaling een overgangsbepaling is die als zodanig in het ontwerp moet worden opgenomen.

Eenzelfde opmerking geldt ten aanzien van artikel 24, § 2, eerste lid.

2. Er dient te worden gespecificeerd wat de inhoud is van de mogelijkheid bepaald in artikel 21, § 3, tweede lid, om "een beroep (te) doen op de diensten van de bevoegde dienst van het ministerie van Ambtenarenzaken" (1).

Een gelijkaardige opmerking geldt ten aanzien van de artikelen 24, § 2, tweede lid, en 28, derde lid.

Artikel 22

1. Krachtens artikel 10, § 1, tweede lid, van het ontwerp wordt de voorzitter van het directiecomité van de

---

(1) Terminologisch dient overigens rekening te worden gehouden met de geplande hervorming der federale overheidsdiensten, ten gevolge waarvan het Ministerie van Ambtenarenzaken zal worden omgevormd tot de federale overheidsdienst "Personeel en Organisatie".

federale overheidsdienst "Kanselarij en Algemene diensten" aangesteld voor "de periode van een regering".

Vraag is of de regel dat het salaris van die voorzitter wordt uitbetaald tot op het einde van de zittingsperiode, gelet op de toch vooraf bepaalde beperkte duur van zijn mandaat, wel te verantwoorden valt in het licht van het grondwettelijke beginsel van de gelijkheid en de niet-discriminatie.

2. Het begrip "regeringswissel" behoeft nadere verduidelijking.

Artikel 23

Volgens de gemachtigde van de regering is, wanneer een vast benoemde ambtenaar vraagt om zijn mandaat of aanstelling te beëindigen, een gelijkaardige reaffectatieregeling van toepassing als die uitgewerkt in artikel 21. Zulks dient uitdrukkelijk in artikel 23 te worden bepaald.

Artikel 24

Krachtens artikel 24, § 2, eerste lid, kan de statutaire ambtenaar die een management- of staffunctie uitoefende en die geen nieuw mandaat of nieuwe aanstelling krijgt na deelname aan een nieuwe vergelijkende selectie, vrijwillig ontslag nemen of de reaffectatie vragen in een

passende functie. Wanneer hij voor die laatste mogelijkheid opteert, heeft hij recht op een gunstigere inschaling volgens door de Koning vastgestelde regels. Dit laatste heeft tot gevolg dat de betrokken ambtenaar zonder enige beperking voor de rest van zijn loopbaan recht heeft op een gunstigere verloning dan ambtenaren die een gelijke functie uitoefenen maar voorheen geen management- of staffunctie hebben uitgeoefend.

Vraag is hoe een dergelijk, zelfs niet in tijd beperkt verschil in behandeling in overeenstemming kan worden gebracht met het grondwettelijke beginsel van de gelijkheid en de niet-discriminatie.

Artikel 25

De vraag rijst waarom het mandaat van de houder van een managementfunctie wel, en de aanstelling van een staffunctie niet, automatisch kan worden hernieuwd. Dat onderscheid kan slechts worden gehandhaafd indien ervoor een redelijke verantwoording bestaat, die dan best in het verslag aan de Koning wordt weergegeven.

Artikel 26

Luidens artikel 26, eerste lid, worden bij de eerste aanstelling van de voorzitters van het directiecomité en van de houders van een managementfunctie -1, de jaren gepresteerd als titularis van een graad van rang 13 in

aanmerking genomen voor de berekening van de zes jaar managementervaring die is vereist om te worden aangewezen in de mandaten van die functies.

Die bepaling doet de vraag rijzen hoe de ervaring opgedaan in de uitoefening van een graad van rang 13 als relevant kan worden beschouwd voor de toetsing van de aanwezigheid van managementervaring, nu een groot deel van de functies behorende tot rang 13 geen uitstaans hebben met het management van een overheidsdienst.

Artikel 27

1. De gemachtigde van de regering verduidelijkte dat de in artikel 27 bedoelde deskundigen in human ressources vanaf hun aanstelling door de betrokken voorzitter van het directiecomité als functioneel directeur van de stafdienst "Personeel en Organisatie", voor een nieuwe termijn van zes jaar worden aangesteld. Het verdient aanbeveling zulks uitdrukkelijk in artikel 27 te bepalen.

2. Gelet op de in artikel 10, § 1, eerste lid, 2°, vervatte regel ware het logischer ook in artikel 27 in een aanstelling door de minister te voorzien.

Artikel 28

Men schrijve in artikel 28, eerste lid, "naar de betrokken federale overheidsdienst" in plaats van "naar die federale overheidsdienst".

Artikelen 29 en 30

1. Binnen de hem toegemeten tijd voor het verlenen van zijn advies, heeft de Raad van State, afdeling wetgeving, niet kunnen nagaan of de lijst met opheffingsbepalingen volledig is, noch of er al dan niet wijzigingsbepalingen in het ontworpen besluit moeten worden opgenomen.

2. In artikel 30 dient melding te worden gemaakt van de wijzigingen die de op te heffen besluiten hebben ondergaan.

3. Het is niet een wijzigend besluit dat moet worden opgeheven - zulk een besluit heeft immers volledige uitwerking gehad -, maar wel de door zulk een besluit gewijzigde bepalingen. Artikel 30, 5°, dient gelet op deze regel te worden herschreven.

Artikel 31

Luidens artikel 31 treedt het besluit dat thans in ontwerpvorm voorligt, in werking de dag waarop het in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt.

Het besluit kan evenwel niet gezien worden los van het koninklijk besluit van 7 november 2000 houdende oprichting en samenstelling van de organen die gemeenschappelijk zijn aan iedere federale overheidsdienst, dat zelf slechts in werking treedt op dezelfde datum als "de koninklijke besluiten houdende respectievelijk oprichting van de federale overheidsdiensten", die zelfs nog niet genomen zijn.

De inwerkingtreding van die onderscheiden besluiten zal op elkaar dienen te worden afgestemd. Indien artikel 31 in zijn huidige redactie wordt behouden, impliceert zulks dat het besluit dat in ontwerpvorm voorligt, niet zal mogen worden bekendgemaakt vóór de datum van inwerkingtreding van het koninklijk besluit van 7 november 2000.

Ondertekening

Tenzij er een bijzondere reden valt aan te wijzen waarom het ontworpen besluit moet worden medeondertekend door de Minister van Begroting, kan de ondertekening door deze minister achterwege worden gelaten.

LEGISTIEKE EN TAALKUNDIGE OPMERKINGEN

1. Zowel de Nederlandse als de Franse tekst dienen op de volgende punten te worden aangepast :

1.1. De onderdelen van de in de artikelen 2, § 1, eerste en tweede lid, en 9, § 1, eerste lid, vervatte opsommingen dienen te worden aangegeven met "1°", "2°", enzovoort in plaats van met "1.", "2.", enzovoort.

1.2. Conform artikel 2 van de wet van 14 december 2000 tot wijziging van de benaming van het Vast Wervings-secretariaat en met het oog op de eenvormigheid van de tekst van het ontworpen besluit, schrijve men in artikel 9, § 1, "SELOR" in plaats van "Selor".

1.3. Men schrijve in artikel 15, § 3, "in de §§ 1 en 2" in plaats van "in de vorige paragrafen".

2. De Franse tekst van het voorliggende ontwerp zou grondig moeten worden herzien, zowel uit het oogpunt van het correcte taalgebruik als de stijl en de concordantie met de Nederlandse tekst, waarvan sommige bepalingen overigens gebrekkig zijn vertaald.

In de Franse versie van dit advies worden, evenwel niet op exhaustieve wijze, dienaangaande een aantal opmerkingen gemaakt.

3. Wat betreft de Nederlandse tekst kan onder meer worden gewezen op de volgende punten :

3.1. In artikel 7, § 2, eerste lid, moet worden geschreven "meerderheid" in plaats van "meederheid".

3.2. Men schrijve in de tweede volzin van artikel 7, § 2, tweede lid, "binnen zeven kalenderdagen" in plaats van "binnen de zeven kalenderdagen".

3.3. In artikel 7, § 3, eerste lid, 2°, dienen de woorden "verstaan we" te worden vervangen door de woorden "wordt verstaan".

3.4. In artikel 8, § 2, derde lid, dient te worden geschreven "respectievelijk" in plaats van "respectievelik".

3.5. Men schrijve in artikel 8, § 3, "twee" in plaats van "2".

3.6. Men schrijve in artikel 9, § 1, tweede lid, "georganiseerd" in plaats van "voorzien".

3.7. Men schrijve in artikel 11, eerste lid, "drie maanden" in plaats van "3 maanden".

3.8. Men schrijve in de inleidende zin van artikel 12, § 2, "ingevoegd" in plaats van "toegevoegd".

3.9. Men schrijve in artikel 15, § 1, eerste lid, "genieten" in plaats van "genieten van".

3.10. Men schrijve in artikel 15, § 3, "in een forfaitaire terugbetaling voorzien" in plaats van "een forfaitaire terugbetaling voorzien".

3.11. In het opschrift van hoofdstuk VI dient het eindpunt te worden geschrapt.

3.12. Men vervange in artikel 22 het woord "legislatuur" door het woord "zittingsperiode".

3.13. Men schrappe in de eerste volzin van artikel 27 de woorden "van dit besluit".

PORTEE ET FONDEMENT LEGAL DU PROJET

1. Le projet d'arrêté soumis pour avis comporte les règles de base relatives aux fonctions de management et d'encadrement qui sont instaurées dans les services publics fédéraux.

Les fonctions de management sont réparties en quatre groupes (article 2, § 1er, alinéa 1er), alors que les fonctions d'encadrement sont énoncées nommément (article 2, § 1er, alinéa 2).

Les fonctions de management sont exercées dans le cadre d'un mandat visé à l'article 22 de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique (article 3, alinéa 1er). Les titulaires d'une fonction d'encadrement sont désignés pour une période de six ans (article 3, alinéa 2).

L'arrêté en projet comporte des dispositions relatives aux divers éléments du statut des titulaires des fonctions de management et d'encadrement, à savoir la sélection, le recrutement et la désignation (articles 4 à 10), les conditions et modalités de l'exercice de la fonction (articles 12 à 14), le statut pécuniaire (article 15), l'évaluation (articles 16 à 19), la fin du mandat ou de la désignation (articles 20 à 24) et leur renouvellement (article 25).

En outre, l'arrêté en projet prévoit que le titulaire d'une fonction de management doit établir un projet de plan de management et un projet de plan opérationnel. Ces plans sont arrêtés en concertation, selon le cas, avec le ministre ou le président du comité de direction et adaptés d'un commun accord (article 11).

Enfin, l'arrêté en projet comporte un certain nombre de dispositions transitoires (articles 26 à 28) et de dispositions abrogatoires et finales (articles 29 à 32).

2. Le projet modifie le statut des agents de l'Etat. Par conséquent, il tient son fondement légal des articles 37 et 107, alinéa 2, de la Constitution.

FORMALITES PREALABLES

L'article 12, § 2, de l'arrêté en projet règle l'applicabilité, aux titulaires d'une fonction de management ou d'encadrement, de la loi du 27 juin 1969 revisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

L'article 15 de la loi du 25 avril 1963 sur la gestion des organismes d'intérêt public de sécurité sociale et de prévoyance sociale, prévoit que, sauf en cas d'urgence, une telle disposition doit être soumise à l'avis du comité de gestion de l'Office national de sécurité sociale. Il ne ressort d'aucune pièce fournie au Conseil d'Etat, section de législation, que cette formalité aurait été

accomplie. Sauf si le caractère urgent du projet peut effectivement être invoqué - auquel cas l'urgence devra être mentionnée de manière adéquate dans le préambule -, il faudra encore recueillir l'avis du comité de gestion précité. Dans l'hypothèse où l'accomplissement de cette formalité conduirait par ailleurs à une adaptation de la disposition concernée, il faudrait à nouveau soumettre la disposition remaniée à l'avis du Conseil d'Etat, section de législation.

OBSERVATIONS GENERALES

1. Selon l'article 3, alinéa 1er, du projet, les fonctions de management sont exercées dans le cadre d'un mandat visé à l'article 22 de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique. En vertu de l'article 12, § 1er, alinéa 1er, du projet, le statut des agents de l'Etat s'applique aux titulaires d'une fonction de management ou d'encadrement, à l'exception des dispositions dérogatoires de l'arrêté dont le projet est actuellement soumis à examen et sans préjudice de l'application de l'article 9 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 qui y est mentionné.

Il découle de ces dispositions que des personnes étrangères à l'administration ou des agents contractuels de l'autorité fédérale, qui sont désignés à une fonction de management, sont aussi engagés dans un régime statutaire pendant la durée de cette fonction.

Il se crée ainsi une catégorie d'agents statutaires qui ne sont engagés que temporairement par l'autorité. La question se pose de savoir si cet engagement se concilie avec 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 (ARPG).

Selon l'article 1er, § 1er, alinéa 1er, de cet arrêté, la qualité d'agent est reconnue à "toute personne qui est occupée à titre définitif à l'administration fédérale de l'Etat, dans les services d'un Gouvernement de Communauté ou de Région, dans les services du Collège réuni de la Commission communautaire commune ou dans les services du Collège de la Commission communautaire française". En vertu de l'article 1er, § 2, du même arrêté, l'agent visé à l'article 1er, § 1er, est dans une situation statutaire, à laquelle il ne peut être mis fin que dans les cas prévus par l'ARPG. En vertu de l'article 21 de l'arrêté précité, nul ne peut perdre la qualité d'agent avant l'âge normal de la retraite, sauf dans les cas prévus par la législation relative aux pensions ou par l'ARPG.

L'article 2, § 1er, de l'ARPG prévoit qu'en principe, sauf dans les cas définis à l'alinéa 2 de cette

disposition, il est exclusivement satisfait aux besoins en personnel par des agents statutaires soumis à l'ARPG (1).

Il découle de l'ensemble des dispositions prérappelées que l'ARPG pose en principe général que l'engagement statutaire implique une occupation à titre définitif et exclut qu'un agent statutaire ne soit recruté que de manière temporaire (2). Les recrutements temporaires impliquent, du moins selon les principes consacrés par l'ARPG, un engagement contractuel (3).

Force est de conclure, dès lors, que l'"engagement statutaire temporaire" dans une fonction de management de personnes étrangères à l'administration ou d'agents contractuels des pouvoirs publics ne se concilie guère avec les articles 1er, §§ 1er et 2, 2, § 1er, et 21 de l'ARPG.

Bien que le fait d'ériger une règle en principe général dans l'ARPG n'empêche pas l'autorité fédérale d'y déroger par la suite, il faut souligner que, dans les limites de cette dérogation en tout cas, la règle en question ne peut plus être considérée comme un principe

---

(1) L'article 2, § 2, comporte en outre une exception à ce principe qui est dénuée de pertinence en l'espèce.

(2) L'ARPG ne prévoit pas la possibilité de mettre fin à l'occupation statutaire lorsqu'une fonction liée à un mandat prend fin.

(3) Les cas dans lesquels l'engagement contractuel est possible, sont définis à l'article 2, § 1er, alinéa 2, de l'ARPG (voir également, en ce qui concerne le statut des agents fédéraux, l'article 4 de la loi du 22 juillet 1993).

général auquel sont soumises les communautés et les régions (1). Si, en dépit de cette conséquence, les auteurs du projet entendaient que les textes en projet soient concrétisés, il convient de recommander, par souci de la sécurité juridique, d'adapter l'ARPG en tenant compte des possibilités d'"engagement statutaire temporaire" que crée l'arrêté dont le projet est actuellement à l'examen.

2. En ce qui concerne le point évoqué ci-après, le projet soulève également un problème au regard de l'ARPG.

En vertu de l'article 12 de l'ARPG, le statut peut prévoir un régime de mandat pour les fonctions de management. A propos de cet article, le rapport au Roi porte ce qui suit :

> "L'article 12 prévoit que le statut peut prévoir un régime de mandat. Cette mention explicite est requise pour préciser que le mandat est temporaire et n'implique donc pas de nomination définitive à la fonction conférée par ce mandat. L'intention n'est pas d'introduire le mandat d'une façon généralisée dans tous les niveaux. Il sera recouru au mandat pour des fonctions de management".

Il faut déduire de ce commentaire que l'on tient pour un principe général le fait que la possibilité de désigner temporairement un agent statutaire dans une fonction se limite à la désignation pour l'exercice d'une fonction de management. La question se pose de savoir si les fonctions que le projet qualifie de "fonctions d'encadrement" peuvent, elles aussi, relever de la notion de "fonc-

---

(1) C.E., n° 47.689, 31 mai 1994, Leclercq.

tion de management" au sens de l'ARPG. Il n'en serait ainsi que si cette dernière notion avait une teneur plus étendue dans l'ARPG que dans le projet.

3. Le projet contient nombre de références à une réglementation qui n'est pas encore élaborée (1). Cette méthode ne favorise pas la sécurité juridique - d'importants éléments du statut des titulaires de fonctions de management et d'encadrement seront réglés dans d'autres textes - et accentue le risque d'introduire des incohérences dans la réglementation.

4. Il incombe aux auteurs du projet de veiller à utiliser de manière cohérente la terminologie qu'ils emploient.

Ainsi, les notions de "mandat" (qui s'applique à une fonction de management) (2) et de "désignation" (qui s'applique à une fonction d'encadrement) ne sont pas toujours utilisées avec la même cohérence (voir, par exemple, les articles 10, 11, alinéa 1er, 14, alinéa 2, et 20, alinéa 2).

---

(1) A cet égard, il convient de relever subsidiairement qu'il est peu judicieux que le Roi se confie à Lui-même la mission d'élaborer certaines réglementations.

(2) L'ARPG porte les mots "désigné à un mandat" (article 12).

Par ailleurs, tantôt le projet instaure des dispositions autonomes, tantôt il a recours à des dispositions modificatives pour déroger à la législation en vigueur (comparer les articles 13 et 28 avec l'article 12, § 2). Sur ce point également, il serait souhaitable de procéder de manière plus cohérente.

5. La consultation du rapport au Roi qui accompagne l'arrêté en projet est rendue complexe du fait que ce rapport, contrairement à l'usage, ne comporte pas de commentaire des articles proprement dit.

Il est recommandé aux auteurs du projet de modifier le texte de ce rapport dans ce sens.

EXAMEN DU TEXTE

Intitulé

Il y a une discordance entre les textes français et néerlandais de l'intitulé, dès lors que le texte français porte sur "l'exercice des fonctions de management et d'encadrement", alors que le texte néerlandais fait état de "invulling van de management- en staffuncties".

Il faut éliminer cette discordance.

Préambule

1. L'article 22 de la loi du 22 juillet 1993, auquel se réfère le deuxième alinéa du préambule, détermine il est vrai le cadre général dans lequel se situe l'arrêté en projet mais ne lui procure pas de fondement légal (1).

Sauf s'il était jugé utile de faire référence à cet article pour une meilleure compréhension du projet, le deuxième alinéa du préambule peut être omis.

2. Les arrêtés mentionnés aux troisième et quatrième alinéas du préambule ne confèrent à l'évidence aucun fondement légal à l'arrêté en projet et ne sont pas davantage modifiés par ce dernier. La mention de ces arrêtés n'est pas non plus nécessaire pour la bonne compréhension de l'arrêté en projet.

Les troisième et quatrième alinéas du préambule peuvent dès lors être omis.

3. Le préambule doit être complété par un alinéa faisant référence à l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 revisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, et notamment à l'article 9, § 1er, de cet

---

(1) L'arrêté en projet ne procure pas exécution à l'alinéa 3 de cet article en vertu duquel le Roi détermine, pour les services publics qui y sont visés, les fonctions de management qui seront conférées par mandat.

arrêté. En effet, cet article est modifié par l'article 12, § 2, de l'arrêté dont le projet est actuellement à l'examen.

4. L'article 30 abroge un certain nombre d'arrêtés royaux. Le préambule doit également faire référence à ces arrêtés.

5. Les dixième et onzième alinéas du préambule du projet, tel qu'il est soumis pour examen, seront rédigés comme suit :

"Vu la délibération du Conseil des ministres sur la demande d'avis à donner par le Conseil d'Etat dans un délai ne dépassant pas un mois;

"Vu l'avis 31.372/1 du Conseil d'Etat, donné le 22 mars 2001, en application de l'article 84, alinéa 1er, 1°, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;".

Article 1er

Pour déterminer le champ d'application de l'arrêté en projet, l'article 1er se réfère aux "services publics fédéraux visés par l'arrêté royal du 7 novembre 2000 portant création et composition des organes communs à chaque service public fédéral".

Ce dernier arrêté ne définissant pas la notion de "services publics fédéraux", cette référence ne permet pas de déterminer de manière juridiquement sûre le champ d'application de l'arrêté en projet.

L'article 1er même devra par conséquent comporter une définition du champ d'application de l'arrêté en projet.

Article 2

1. L'article 2, § 1er, classe les fonctions de management en quatre groupes, sans indiquer clairement le motif pour lequel telle fonction de management doit être affectée à tel groupe.

Le rapport au Roi affirme certes que "l'importance de la fonction de management est pondérée à l'aide de facteurs de pondération, dans le cadre d'un système de pondération établi au préalable", mais il n'apparaît pas clairement si la classification d'une fonction de management dans un groupe déterminé se fait également sur la base de ce système de pondération (1).

(1) Le rapport au Roi précise uniquement que la pondération détermine la rémunération.

Les critères selon lesquels des différentes fonctions de management sont affectées à un groupe déterminé (1) devraient en tout cas être mentionnés dans l'arrêté en projet.

2. Le Conseil d'Etat, section de législation, observe qu'en vertu de l'article 2, § 1er, alinéa 2, les chefs de l'"Audit interne" de chaque service public fédéral sont réputés exercer une fonction d'encadrement, mais qu'au contraire des titulaires d'autres fonctions d'encadrement, ils ne siègent pas dans le comité de direction, visé aux articles 4 à 6 de l'arrêté royal du 7 novembre 2000. La question est de savoir ce qui justifie cette distinction.

Article 5

En vertu de l'article 5, § 1er, alinéa 2, les candidats à une fonction de président du comité de direction ou à une fonction de management -1 doivent posséder une expérience de management (2) d'au moins six ans ou avoir une expérience professionnelle "utile" d'au moins dix ans.

---

(1) Tel que, par exemple, le critère mentionné par le rapport au Roi, selon lequel la fonction de management -1 implique la responsabilité pour les différents services opérationnels.

(2) Définie comme "expérience en gestion au sein d'un service public ou d'une organisation du secteur privé".

La question est de savoir ce qui distingue "l'expérience de management" de "l'expérience professionnelle utile". Cette question est d'autant plus pregnante que le mot "utile" ne peut se rapporter qu'au domaine du management.

Article 6

En vertu de l'article 6, § 1er, alinéa 1er, les candidats à une fonction de management doivent faire la preuve - à partir d'une date à fixer par le Roi - de la connaissance fonctionnelle de la deuxième langue.

Imposer des conditions de connaissances linguistiques à des fonctionnaires des services publics fédéraux est toutefois une matière que la Constitution réserve au législateur et qui est actuellement réglée par les lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966. Ce n'est que par une modification de ces lois que des conditions supplémentaires en matière de connaissances linguistiques peuvent être imposées aux candidats à une fonction de management.

A l'article 6, § 1er, alinéa 1er, il y a donc lieu d'omettre les mots "faire la preuve de la connaissance linguistique fonctionnelle de la deuxième langue", tandis que l'article 6, § 1er, alinéa 2, doit être omis dans son entier.

Article 7

1. Le Conseil d'Etat, section de législation, n'aperçoit pas l'utilité de créer un groupe C dans lequel peuvent être inscrits les candidats après leur participation à la sélection comparative, dès lors qu'il ressort de l'article 9 du projet que seuls les candidats des groupes A ou, subsidiairement, B peuvent entrer en ligne de compte pour un recrutement et qu'une inscription dans les groupes C et D emporte par conséquent un même effet juridique, à savoir l'impossibilité d'être nommé ou désigné à une fonction de management ou d'encadrement.

2. En vertu de l'article 7, § 2, alinéa 2, le Conseil des ministres(1) peut modifier la composition, par l'administrateur délégué, des commissions de sélection pour la fonction de président d'un comité de direction et pour les fonctions de management -1.

Se pose la question de savoir s'il n'est pas porté atteinte ainsi à la garantie d'une sélection objective et indépendante que l'on recherche précisément en faisant appel au SELOR et qui a été érigée en principe général par l'article 9, § 3, de l'ARPG.

(1) Sans doute faut-il entendre un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres.

3. Dans la deuxième phrase de l'article 7, § 2, alinéa 2, il vaudrait mieux écrire "Ceux-ci peuvent lui transmettre leurs objections" au lieu de "Ceux-ci lui transmettent, s'ils le trouvent nécessaire, leur objections".

4. A la troisième phrase de l'article 7, § 2, alinéa 2, on écrira "la question est portée à l'ordre du jour du Conseil des ministres pour décision par le membre du Gouvernement concerné ou le ministre qui a la fonction publique dans ses attributions" au lieu de "le membre du Gouvernement concerné ou le ministre qui est compétent pour la Fonction publique inscrit le point à l'ordre de jour du Conseil des Ministres".

5. A l'article 7, § 3, alinéa 2, il y a lieu de mieux préciser que tant l'échec à l'épreuve orale que l'échec à l'assessment aboutissent à l'exclusion.

L'article 7, § 4, alinéa 2, appelle une même observation.

6. Etant donné que l'échec à l'épreuve orale emporte l'exclusion, il y a lieu de remplacer les mots "et/ou" par le mot "ou" dans la dernière phrase de l'article 7, §§ 3, alinéa 3, et 4, alinéa 3.

7. Contrairement à ce qui est le cas pour la fonction de management, la distinction entre les deux parties de la sélection comparative pour les fonctions d'encadrement n'est pas suffisamment claire. Alors que l'épreuve orale (complétée, le cas échéant, par une épreuve écrite) vise à vérifier les "compétences spécifiques à la fonction", l'assessment a pour but de vérifier les "aptitudes spécifiques à la fonction".

A l'article 7, § 4, il y a lieu de préciser en quoi consiste la distinction entre les deux parties de la sélection comparative.

Article 8

1. En vertu de l'article 8, § 1er, le candidat qui, lors de la sélection comparative pour une fonction de management, réussit l'assessment visé à l'article 7, § 3, alinéa 1er, 2°, est dispensé pendant dix ans de la participation à cet assessment en cas de candidature à une sélection comparative pour une fonction de management d'un niveau égal ou inférieur dans un service public fédéral.

Cette disposition s'applique à tous les candidats ayant réussi l'assessment, quel que soit le groupe dans lequel ils sont inscrits. Elle emporte par conséquent que les candidats qui ont été inscrits dans les groupes B et C, peut-être sur la base précisément du résultat de l'assess-

ment (1), sont dispensés de présenter l'assessment. Cette règle donne à cette catégorie de candidats un avantage qui ne se justifie pas au regard du principe constitutionnel de l'égalité et de la non-discrimination par rapport à la catégorie de nouveaux candidats qui sont également inscrits, sur la base éventuellement de leur résultat à l'assessment, dans les groupes B et C et qui, en vertu de cette inscription (candidats classés dans le groupe C) n'entrent pas en ligne de compte pour un recrutement ou ne sont retenus qu'en deuxième lieu (candidats classés dans le groupe B).

En effet, pour la dernière catégorie de candidats citée, une prestation assez faible à l'épreuve d'assessment emportera ou pourra emporter l'exclusion du recrutement, alors que pour le groupe de candidats ayant déjà réussi auparavant l'épreuve d'assessment, il sera fait abstraction de leur éventuelle faible prestation à cette épreuve et qu'ils pourront de ce fait être admis au recrutement uniquement sur la base du résultat de l'épreuve orale.

Il résulte de ce qui précède que l'article 8, § 1er, doit être omis.

2. L'article 8, § 2, soulève également des questions quant à l'égalité d'accès aux fonctions de management. En vertu de cette disposition, le candidat qui a été inscrit dans le groupe A lors de la selection comparative pour une

---

(1) La réussite de cette épreuve n'empêche pas que les prestations de l'un candidat à cette épreuve seront meilleures que celles d'un autre.

fonction de management, est dispensé pendant dix ans de la participation à une sélection comparative pour une fonction de management d'un niveau égal ou inférieur dans le même service public fédéral.

Alors que cette règle peut encore se justifier en ce qui concerne l'assessment, puisque dans cette épreuve, les aptitudes à diriger sont testées en tant que telles, tout à fait distinctement de la fonction spécifique, tel n'est pas le cas en ce qui concerne l'épreuve orale. Cette épreuve a en effet pour but de tester les compétences spécifiques à la fonction. Etant donné que le fait d'être jugé apte à une fonction bien déterminée n'implique pas nécessairement qu'on le soit également pour une autre, le Conseil d'Etat, section de législation, n'aperçoit pas pourquoi la réussite d'une épreuve orale antérieure pourrait constituer une justification adéquate pour une dispense générale de cette épreuve pendant dix ans. Cette justification n'est présente que s'il s'agissait d'une nouvelle candidature à une même fonction, comme c'est du reste le cas pour les fonctions d'encadrement (1).

---

(1) Eu égard à ce qui précède, se pose du reste également la question de la conformité avec le principe constitutionnel de l'égalité et de non-discrimination de la différence de traitement entre les candidats à une fonction de management, d'une part, qui peuvent se prévaloir de la dispense pour toutes les fonctions de management de niveau égal ou inférieur, et les candidats à une fonction d'encadrement, d'autre part, pour lesquels la dispense ne joue que lorsqu'une même fonction d'enca-drement est vacante.

Force est dès lors d'en conclure que la dispense prévue par l'article 8, § 2, alinéa 1er, doit être limitée à l'assessment, sauf lorsqu'il s'agit d'une même fonction de management qui doit être conférée à nouveau.

Article 9

1. Le projet s'inspire, en ce qui concerne la sélection et le recrutement, du système qui figure déjà dans l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat, modifié par l'arrêté royal du 22 décembre 2000.

Si l'intention devait être d'également recruter sur une base comparative les candidats à une fonction de management ou d'encadrement après la phase de la sélection comparative organisée par le SELOR, il y a lieu d'observer que cet objectif ne sera pas atteint en prévoyant simplement un entretien, sans même déterminer quelles compétences seront encore vérifiées de surcroît au cours de cet entretien (1) ni les critères qui seront appliqués.

2. Contrairement à ce que laisse entendre le rapport au Roi, l'article 9, § 3, alinéa 1er, permet également que le président du comité de direction soit désigné, en cas d'épuisement du groupe A, parmi les candidats inscrits dans

(1) Voir également l'avis 30.123/1 du 25 mai 2000 sur un projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat, Moniteur belge du 20 janvier 2001, 1589.

le groupe B. Il faudra éventuellement adapter cette disposition à la lumière de l'intention des auteurs du projet.

Article 10

1. Dans l'article 10, § 1er, alinéa 1er, 1°, on écrira "par le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, sur proposition ..." au lieu de "par le Conseil des Ministres, sur proposition ...".

2. A l'article 10, § 3, du projet, la portée des mots "Par dérogation aux articles 27 à 33quinquies de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat" n'est pas claire. S'il est envisagé de mettre ainsi complètement ces articles hors jeu, il risque d'en résulter certaines conséquences qui ne sont probablement pas voulues par les auteurs du projet. Se pose ainsi la question de savoir si l'intention est de ne pas soumettre les personnes, étrangères à l'administration, qui sont désignées à une fonction de management, à un examen d'aptitude physique ou de priver l'administrateur délégué du SELOR de la compétence de veiller au respect des conditions d'admissibilité.

Il appartient aux auteurs du projet de faire la clarté sur ces points.

Article 11

1. L'article 11 concerne déjà l'exercice de la fonction et il serait dès lors préférable de l'insérer dans le chapitre IV.

2. A l'article 11, alinéa 1er, on écrira, conformément à l'article 9, "ont mené" au lieu de "ont tenu". Dans le texte néerlandais, on remplacera en outre le mot "overgemaakt" par "bezorgd".

3. Il y a lieu de spécifier ce qu'il faut entendre par "plan stratégique", visé à l'article 11, alinéa 4.

4. Il faut préciser à qui s'applique la notion de "parties", figurant dans l'article 11, alinéa 5.

5. La question se pose s'il ne faut pas prévoir ce qu'il convient de faire si les intéressés ne s'accordent pas sur le contenu du plan de management ou du plan opérationnel ou sur leur adaptation.

Chapitre IV - Intitulé

Il est suggéré de rédiger l'intitulé du chapitre IV comme suit :

"Modalités de l'exercice des fonctions de management et d'encadrement".

Article 12

1. Dans le bref délai qui lui est imparti pour donner son avis sur un projet important, tel que celui soumis à examen, le Conseil d'Etat, section de législation, n'a pas pu examiner les effets de l'application de l'article 12, § 1er, du projet.

Il appartient aux auteurs du projet d'examiner si les dispositions du statut des agents de l'Etat auxquelles l'arrêté en projet ne déroge pas, peuvent s'appliquer sans problème aux titulaires d'une fonction de management ou d'encadrement.

2. Dès lors qu'il n'y a évidemment qu'un rang 17, on écrira à l'article 12, § 1er, alinéa 2, "au-dessus du rang 17" au lieu de "au-dessus des rangs 17".

3. Dans la phrase liminaire de l'article 12, § 2, il y a lieu de faire mention des modifications encore en vigueur qui ont été apportées à l'article 9, § 1er, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969, dont il est fait état.

Article 13

L'article 13 énonce la règle selon laquelle le titulaire d'une fonction de management et d'une fonction d'encadrement qui, au moment de sa désignation, était nommé à titre définitif, est mis en congé d'office pour mission d'intérêt général pour la durée de son mandat ou de sa désignation et son emploi ne peut être déclaré vacant pendant la durée de son mandat ou de sa désignation, mais peut être exercé uniquement au moyen de l'attribution d'une fonction supérieure.

Compte tenu, notamment, de la possibilité de prolonger le mandat ou la désignation, cette règle peut avoir pour conséquence que la fonction concernée ne peut pas être déclarée vacante pendant une période très longue, mais doit être exercée par la voie de l'attribution de fonctions supérieures, en dépit du caractère essentiellement temporaire d'une telle désignation.

Par conséquent, eu égard à ce qui précède, les auteurs du projet devront s'interroger sur l'opportunité de maintenir la règle énoncée à l'article 13.

Article 14

La question se pose de savoir si l'énumération figurant à l'article 14, alinéa 2, est bien complète. Ainsi, par exemple, on peut se demander pourquoi l'article 14, alinéa 2, 2°, ne fait pas état des travaux pour le Roi ou un Prince, ou pour un groupe politique dans une assemblée législative (1).

Article 15

1. Selon le rapport au Roi, la rémunération des titulaires d'une fonction de management ou d'une fonction d'encadrement doit être conçue de manière à correspondre à "un revenu brut identique pour une fonction équivalente". Cette intention devrait toutefois être précisée davantage dans l'article 15, § 1er.

2. Afin de ne pas aller à l'encontre de l'article 27 de l'ARPG, le système proposé par l'article 15 ne peut pas empêcher la fixation d'échelles de traitement prévoyant un traitement minimal et maximal pour les fonctions concernées.

---

(1) Voir, à cet égard, respectivement l'arrêté royal du 12 août 1993 relatif au congé accordé à certains agents des services de l'Etat mis à la disposition du Roi ou des Princes et Princesses de Belgique; et l'arrêté royal du 2 avril 1975 relatif au congé accordé à certains membres du personnel des services publics pour accomplir certaines prestations au bénéfice des groupes politiques reconnus des assemblées législatives nationales, communautaires ou régionales ou au bénéfice des présidents de ces groupes.

Article 16

Selon l'article 31 de l'ARPG, l'exception en ce qui concerne les fonctionnaires dirigeants, inscrite à l'article 11, § 2, alinéa 1er, de l'ARPG, ne vaut plus dès que le système d'évaluation des fonctionnaires dirigeants fédéraux entre en vigueur.

Etant donné que l'arrêté, dont le projet est à l'examen, détermine le système d'évaluation des fonctionnaires dirigeants, les dispositions de l'ARPG en matière d'évaluation entrent en vigueur le jour de l'entrée en vigueur de cet arrêté en ce qui concerne les fonctionnaires dirigeants.

Un des principes mentionnés dans l'ARPG est la règle selon laquelle, si l'évaluation aboutit à une mention finale à laquelle le statut attache des effets juridiques, le statut doit prévoir une procédure de recours auprès d'une commission dotée à tout le moins d'un pouvoir consultatif.

Une telle possibilité de recours n'est actuellement pas prévue. Il serait porté atteinte sur ce point à l'ARPG si cette possibilité n'était pas prévue par les dispositions du titre premier de l'arrêté royal instituant un cycle d'évaluation dans les services publics fédéraux, qui est visé à l'article 16 du projet et que cet article rend applicable aux titulaires d'une fonction de management ou d'une fonction d'encadrement.

Article 18

1. A l'article 18, § 3, alinéa 1er, on écrira : "par l'organe ou les organes visés à l'article 9, §§ 1er et 2"

2. A l'article 18, § 3, alinéa 2, on écrira "par un arrêté royal, délibéré en Conseil des ministres sur la proposition ..." au lieu de "par une décision du Conseil des Ministres sur proposition ...".

Article 19

En vertu de l'article 19, seules deux évaluations peuvent être attribuées, à savoir "insuffisant" et "très bon", respectivement lorsque les objectifs de prestation et leur développement concret n'ont "manifestement pas" été réalisés et ont été réalisés "d'une façon optimale".

Les auteurs du projet ont manifestement perdu de vue qu'il est également possible que les objectifs visées et leur développement n'aient pas été manifestement pas réalisés ou qu'ils ne soient pas réalisés d'une façon optimale. Pourtant, dans ces cas, il faudra également attribuer une évaluation qui, par définition, ne peut être ni "très bon" ni "insuffisant".

Si les auteurs du projet n'entendent prévoir que deux mentions d'évaluation, il conviendra donc d'adapter les conditions auxquelles les mentions sont liées.

Article 20

1. Les auteurs du projet doivent s'interroger sur la nécessité de prévoir aussi, à l'article 20, alinéa 2, pour les fonctions d'encadrement, la possibilité de prolonger la désignation jusqu'à ce que le successeur de l'agent concerné soit désigné.

2. Les dispositions qui ne contiennent que la motivation d'un texte normatif, n'y sont pas à leur place. Dans l'article 20, alinéa 2, les mots "En vue de la continuité du service public" doivent dès lors être omis.

Article 21

1. En vertu de l'article 21, § 3, alinéa 1er, le titulaire d'une fonction de management ou d'une fonction d'encadrement qui, au moment de sa désignation dans cette fonction, est nommé à titre définitif dans l'un des services publics fédéraux et dont le mandat ou la désignation prend fin en raison d'une mention "insuffisant", est réaffecté dans une fonction adéquate qui lui est proposée par l'autorité compétente de son service public fédéral.

Il peut toutefois être déduit de l'article 13 que l'intéressé retrouve ses anciennes fonctions.

La question est de savoir si l'article 21, § 3, implique bien une règle générale et permanente, auquel cas l'article 13 devra être remanié, ou si cette disposition

vise les cas où des titulaires de grades qui seront supprimés en vertu des réformes en cours d'élaboration sont désignés dans une fonction de management ou affectés à une fonction d'encadrement, auquel cas la disposition constitue une disposition transitoire qui doit être inscrite dans le projet en tant que telle.

La même observation s'applique à l'égard de l'article 24, § 2, alinéa 1er.

2. Il y a lieu de préciser ce que signifie la possibilité prévue à l'article 21, § 3, alinéa 2, de "faire appel aux services du service compétent du ministère de la Fonction publique" (1).

Une observation similaire peut être formulée à l'égard des articles 24, § 2, alinéa 2, et 28, alinéa 3.

Article 22

1. En vertu de l'article 10, § 1er, alinéa 2, du projet, le président du comité de direction du service public fédéral "Chancellerie et Services généraux" est désigné pour la "période d'un gouvernement".

---

(1) Sur le plan de la terminologie, il conviendra d'ailleurs de tenir compte de la réforme envisagée des services publics fédéraux, qui implique que le Ministère de la Fonction publique deviendra le service public fédéral "Personnel et Organisation".

La question est de savoir si la règle qui veut que le traitement de ce président continue à être versé jusqu'à la fin de la législature se justifie à la lumière du principe constitutionnel d'égalité et de non-discrimination, vu la durée limitée de son mandat qui est de toute façon préalablement fixée.

2. La notion de "changement de gouvernement" requiert quelques précisions.

Article 23

Selon le délégué du gouvernement, lorsqu'un fonctionnaire nommé à titre définitif demande qu'il soit mis fin à son mandat ou à sa désignation, on applique un régime de réaffectation similaire à celui prévu à l'article 21. Il convient de le préciser expressément à l'article 23.

Article 24

En vertu de l'article 24, § 2, alinéa 1er, le fonctionnaire statutaire qui exerçait une fonction de management ou une fonction d'encadrement et qui ne reçoit pas de nouveau mandat ou de nouvelle désignation après la participation à une nouvelle sélection comparative, peut démissionner volontairement ou demander sa réaffectation dans une fonction adéquate. S'il opte pour cette dernière possibilité, il a droit à une insertion barémique plus favorable selon les modalités fixées par le Roi. Cela implique que le

fonctionnaire concerné a droit, pour le reste de sa carrière et sans aucune limitation, à une rémunération plus favorable que celle des fonctionnaires qui exercent une fonction identique mais qui n'ont exercé auparavant aucune fonction de management ou d'encadrement.

La question est de savoir comment une telle différence de traitement, qui n'est même pas limitée dans le temps, peut se concilier avec le principe constitutionnel d'égalité et de non-discrimination.

Article 25

La question se pose de savoir pourquoi le mandat d'un titulaire d'une fonction de management peut être renouvelé automatiquement, alors que la désignation à une fonction d'encadrement ne peut faire l'objet d'un tel renouvellement. Cette distinction ne pourra être maintenue que si une justification raisonnable peut être fournie à cet effet. Cette justification, par ailleurs, devrait de préférence figurer dans le rapport au Roi.

Article 26

L'article 26, alinéa 1er, prévoit que, pour la première désignation des présidents du comité de direction et des titulaires d'une fonction de management -1, les années prestées en qualité de titulaire d'un grade de rang 13 sont prises en considération pour le calcul des

six années d'expérience de management requises en vue d'une désignation aux mandats de ces fonctions.

Cette disposition soulève la question de savoir comment l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice d'un grade de rang 13 peut être considérée comme pertinente pour vérifier l'existence d'une certaine expérience de management, dès lors que de nombreuses fonctions du rang 13 n'ont aucun rapport avec le management d'un service public.

Article 27

1. Le délégué du gouvernement a précisé que les experts en ressources humaines visés à l'article 27 sont désignés pour un nouveau terme de six ans à partir de leur désignation par le président concerné du comité de direction en tant que directeur fonctionnel du service d'encadrement "Personnel et Organisation". Il est recommandé de faire figurer expressément cette précision dans l'article 27.

2. Compte tenu de la règle énoncée à l'article 10, § 1er, alinéa 1er, 2°, il serait plus logique de prévoir également à l'article 27 que c'est le ministre qui procède à la désignation.

Article 28

A l'article 28, alinéa 1er, on écrira "au service public fédéral concerné" au lieu de "à ce service public fédéral".

Articles 29 et 30

1. Dans le délai qui lui a été imparti pour donner son avis, le Conseil d'Etat, section de législation, n'a pas été en mesure de vérifier si la liste des dispositions abrogatoires est complète, ni s'il n'y aurait pas lieu de faire figurer des dispositions modificatives dans l'arrêté en projet.

2. L'article 30 devrait préciser les modifications subies par les arrêtés que le projet entend abroger.

3. Il ne s'agit pas d'abroger un arrêté modificatif - un tel arrêté a en effet pleinement produit ses effets -, mais bien les dispositions qu'un tel arrêté a modifiées. L'article 30, 5°, devrait être reformulé conformément à cette règle.

Article 31

Selon l'article 31, l'arrêté dont le projet est à l'examen entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge.

Cet arrêté ne peut toutefois être dissocié de l'arrêté royal du 7 novembre 2000 portant création et composition des organes communs à chaque service public fédéral, qui pour sa part n'entre en vigueur qu'à la même date que les "arrêtés royaux portant respectivement création des services publics fédéraux", lesquels n'ont même pas encore été adoptés.

Il conviendra d'harmoniser l'entrée en vigueur de ces différents arrêtés. L'éventuel maintien de l'article 31 dans sa rédaction actuelle impliquerait que l'arrêté dont le projet est à l'examen ne pourrait être publié avant la date d'entrée en vigueur de l'arrêté royal du 7 novembre 2000.

Signature

A moins qu'un motif particulier ne puisse être fourni pour justifier que l'arrêté en projet doive également être contresigné par le Ministre du Budget, le contreseing de ce dernier peut être omis.

OBSERVATIONS SUR LE PLAN DE LA LEGISTIQUE ET DE LANGUE

1. Tant le texte français que le texte néerlandais doivent être adaptés en ce qui concerne les points suivants :

1.1. Les éléments des énumérations qui figurent dans les articles 2, § 1er, alinéas 1er et 2, et 9, § 1er, alinéa 1er, devraient être indiqués au moyen des signes "1°", "2°", etc. et non au moyen des signes "1.", "2.", etc.

1.2. Conformément à l'article 2 de la loi du 14 décembre 2000 modifiant la dénomination du Secrétariat permanent de recrutement et dans un souci d'uniformité du texte de l'arrêté en projet, on écrira à l'article 9, § 1er, "SELOR" au lieu de "Selor".

1.3. A l'article 15, § 3, on écrira "dans les §§ 1er et 2" au lieu de "dans les paragraphes précédents".

2. Le texte néerlandais devrait être rédigé en tenant compte des observations formulées dans la version néerlandaise, in fine, du présent avis.

3. Quant au texte français du projet présentement examiné, il devrait être revu en profondeur tant du point de vue de la correction de la langue, que du style et de la concordance avec le texte néerlandais, dont certaines dispositions ont par ailleurs été traduites de manière déficiente.

Le Conseil d'Etat souhaite attirer l'attention sur certaines incorrections, sans toutefois prétendre à l'exhaustivité :

3.1. "Le numérotage des sous-sections, sections, chapitres, etc. se fait en chiffres cardinaux romains, sauf pour la "Sous-section première", la "Section première", le "Chapitre premier", etc.".

3.2. A l'article 5, § 1er, alinéas 2 et 3, les mots "Les candidats à une fonction" devraient se substituer aux mots "Les candidats pour une fonction".

3.3. A l'article 6, § 1er, alinéa 1er, on écrira "dans la description de la fonction et dans le profil de compétence" au lieu de "dans la description de fonction et le profil de compétence".

3.4. Il conviendrait de rédiger comme suit l'alinéa 3 de l'article 6, § 1er :

"Les candidats à une fonction d'encadrement doivent remplir les conditions spécifiques à la fonction fixées dans la description de la fonction et dans le profil de compétence de la fonction d'encadrement à conférer en ce qui concerne l'expérience et les connaissances requises".

3.5. A l'article 7, § 2, alinéa 1er, il y aurait lieu d'insérer le mot "avec" entre les mots "du comité de direction et" et "le président concerné" et de remplacer les termes "sur base de" par les termes "en fonction de".

3.6. Il conviendrait de rédiger comme suit le texte de l'article 7, § 3, alinéa 3 :

"Les candidats qui ont réussi l'assessment sont inscrits par la Commission de sélection dans les groupes A, B, C et D en fonction du résultat obtenu à l'épreuve orale et à l'assessment. Les candidats exclus à l'issue de l'épreuve orale ou de l'assessment sont inscrits dans le groupe D.".

3.7. A l'article 7, § 4, alinéa 1er, 1°, deuxième phrase, on écrira "... les compétences spécifiques à la fonction dont le candidat fait preuve et dont il est question dans ..."

3.8. Pour ce qui concerne l'article 7, § 4, alinéa 3, il y a lieu de se reporter aux observations faites au sujet de l'article 7, § 3, alinéa 3.

3.9. A l'article 8, § 2, alinéa 3, on écrira "... qu'il a été mis fin à son mandat ou à sa désignation parce qu'il a obtenu une mention d'évaluation ..." au lieu de "... qu'il a été mis fin à son mandat, respectivement à sa désignation suite à une mention d'évaluation ...".

3.10. A l'article 9, § 1er, alinéa 2, on écrira "organisé pour" au lieu de "prévu avec".

3.11. A l'article 9, § 1er, alinéa 2, 3° et 4°, on remplacera les termes "pour autant qu'il le considère utile" par les termes "dans la mesure où il le juge utile".

3.12. A l'article 10, § 2, on remplacera le mot "désige" par le mot "désigne", "féderal" par "fédéral" et "au plus tard pour six ans" par "pour un terme de six ans maximum".

3.13. A l'article 11, alinéa 4, les termes "operationeel plan", qui figurent dans le texte néerlandais, ne concordent pas parfaitement avec les termes "plan opérationel (lire : opérationnel) d'action" dans le texte français.

3.14. A l'article 11, alinéa 6, il y aurait lieu d'écrire "d'un commun accord" au lieu de "de commun accord".

3.15. A l'article 15, § 1er, on écrira : "suivant le résultat ..." au lieu de "suite au résultat ..."

3.16. Dans les articles 17 et suivants, il conviendra de remplacer le terme "biannuellement" par "tous les deux ans" et le terme "biannuelle" par "bisannuelle" chaque fois qu'il y aura lieu.

3.17. A l'article 21, § 3, alinéa 1er, il y aurait lieu d'écrire "prend fin" au lieu de "prendfin".

3.18. Dans la première phrase de l'article 27, on insérera les mots "des" entre les mots "en place" et "cellules", on supprimera les mots "de cet arrêté" et on insèrera le point final qui y fait défaut.

De kamer was samengesteld uit

de Heren Messieurs	M. VAN DAMME,	kamervoorzitter, président de chambre,
	J. BAERT, J. SMETS,	staatsraden, conseillers d'Etat,
	G. SCHRANS, E. WYMEERSCH,	assessoren van de afdeling wetgeving, assesseurs de la section de législation,
Mevrouw Madame	A. BECKERS,	griffier, greffier.

La chambre était composée de

De overeenstemming tussen de Nederlandse en de Franse tekst werd nagezien onder toezicht van de H. J. SMETS.

Het verslag werd uitgebracht door de H. B. WEEKERS, adjunct-auditeur. De nota van het Coördinatiebureau werd opgesteld en toegelicht door de H. J. DRIJKONINGEN, referendaris.

La concordance entre la version néerlandaise et la version française a été vérifiée sous le contrôle de M. J. SMETS.

Le rapport a été présenté par M. B. WEEKERS, auditeur adjoint. La note du Bureau de coordination a été rédigée et exposée par M. J. DRIJKONINGEN, référendaire.

DE GRIFFIER - LE GREFFIER,

A. BECKERS

DE VOORZITTER - LE PRESIDENT,

M. VAN DAMME