



CONSEIL D'ÉTAT
section de législation

RAAD VAN STATE
afdeling Wetgeving

avis 53.562/2
du 10 juillet 2013

advies 53.562/2
van 10 juli 2013

sur

over

un projet d'arrêté royal 'relatif
à l'évaluation dans les services
publics fédéraux'

een koninklijk besluit
'betreffende de evaluatie in de
federale overheidsdiensten'

Le 14 juin 2013, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par le Secrétaire d'État à la Fonction publique, adjoint au Ministre des Finances à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, sur un projet d'arrêté royal 'relatif à l'évaluation dans les services publics fédéraux'.

Le projet a été examiné par la deuxième chambre le 10 juillet 2013. La chambre était composée de Yves KREINS, président de chambre, Pierre VANDERNOOT et Martine BAGUET, conseillers d'État, Sébastien VAN DROOGHENBROECK, assesseur, et Bernadette VIGNERON, greffier.

Le rapport a été présenté par Alain LEFEBVRE, premier auditeur.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise a été vérifiée sous le contrôle de Martine BAGUET.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 10 juillet 2013.

*

Op 14 juni 2013 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Staatssecretaris voor Ambtenarenzaken toegevoegd aan de Minister van Financiën verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een koninklijk besluit 'betreffende de evaluatie in de federale overheidsdiensten'.

Het ontwerp is door de tweede kamer onderzocht op 10 juli 2013. De kamer was samengesteld uit Yves KREINS, kamervoorzitter, Pierre VANDERNOOT en Martine BAGUET, staatsraden, Sébastien VAN DROOGHENBROECK, assessor, en Bernadette VIGNERON, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Alain LEFEBVRE, eerste auditeur.

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

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 10 juli 2013.

*

Comme la demande d'avis est introduite sur la base de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1^o, des lois coordonnées sur le Conseil d'État, tel qu'il est remplacé par la loi du 2 avril 2003, la section de législation limite son examen au fondement juridique du projet, à la compétence de l'auteur de l'acte ainsi qu'à l'accomplissement des formalités préalables, conformément à l'article 84, § 3, des lois coordonnées précitées.

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

FORMALITÉ PRÉALABLE

Les protocoles de négociation n'ont pas été joints à la demande d'avis.

L'auteur du projet veillera à accomplir cette formalité.

INTITULÉ ET CHAMP D'APPLICATION

En vertu de l'article 1^{er}, § 1^{er}, le projet s'applique « aux membres du personnel de la fonction publique fédérale », c'est-à-dire, en vertu des définitions contenues à l'article 2 du projet, aux membres du personnel de l'ensemble des services fédéraux (article 2, 2^o), et donc aux membres du personnel des services publics fédéraux, des services publics fédéraux de programmation, ainsi que des services qui en dépendent, du ministère de la Défense ainsi que des services qui en dépendent, ou d'une des personnes morales visées à l'article 1^{er}, 3^o, de la loi du 22 juillet 1993 'portant certaines mesures en matière de fonction publique' (article 2, 1^o).

Par contre, l'intitulé du projet est arrêté royal 'relatif à l'évaluation dans les services publics fédéraux'. Or, en vertu de l'article 2, 3^o, du projet, les services publics fédéraux sont « les services publics fédéraux et les services publics fédéraux de programmation, ainsi que les services qui en dépendent », ce qui ne comprend pas le ministère de la Défense ainsi que les services qui en dépendent, et les personnes morales visées à l'article 1^{er}, 3^o de la loi du 22 juillet 1993 'portant certaines mesures en matière de fonction publique' (article 2, 1^o).

Comme en a convenu le fonctionnaire délégué, il y a lieu de supprimer cette distorsion entre l'intitulé du projet et son champ d'application.

OBSERVATION PRÉALABLE

L'arrêté en projet a pour objet d'instaurer un nouveau système d'évaluation des membres du personnel entrant dans son champ d'application, venant se substituer à celui prévu, à l'heure actuelle ¹, par :

- l'arrêté royal du 2 août 2002 'instituant un cycle d'évaluation dans les services publics fédéraux et dans le ministère de la Défense' ² ;

¹ En ce qui concerne les articles 1^{er} à 20 de l'arrêté royal du 7 août 1939 'organisant l'évaluation et la carrière des agents de l'État', il est renvoyé à l'observation particulière faite sous l'article 39 du projet.

- l'arrêté royal du 15 mai 2009 'fixant les modalités d'application de l'arrêté royal du 2 août 2002 instituant un cycle d'évaluation dans les services publics fédéraux pour le personnel administratif et technique des établissements scientifiques fédéraux'.

Comme l'a relevé le fonctionnaire délégué, dans une réponse faite à une question qui lui était posée, nombre de dispositions de ce projet se situent « à la conjonction de concepts RH et de normes » que les auteurs tentent de concilier.

La section de législation du Conseil d'État est consciente de ce que, dans une perspective de modernisation de la fonction publique, il s'indique de s'inscrire dans une logique de gestion du personnel qui emprunte ses techniques et donc également sa terminologie à des stratégies de « management des ressources humaines ». Il n'en demeure pas moins que les règles que porte le projet à l'examen sont des dispositions à caractère normatif, sources de droits et d'obligations pour leurs destinataires, à savoir l'autorité publique et les membres du personnel qu'elle occupe.

Or le projet à l'examen est souvent malaisé à saisir dans les principes qu'il met en œuvre, les objectifs qu'il entend atteindre et les mécanismes d'évaluation qu'il met en place. L'articulation des dispositions entre elles voire avec d'autres réglementations, n'est pas non plus toujours simple à appréhender. C'est pourquoi, pour assurer la correcte compréhension du système d'évaluation et des recours y liés, et faciliter son application, il conviendrait que l'arrêté soit complété d'un rapport au Roi.

Les exemples suivants illustrent les difficultés qui viennent d'être exposées.

Ainsi, le nouveau système soulève des questions dans sa conception même telle que traduite à l'article 3 du projet. Cette disposition énonce en effet les éléments sur lesquels se base l'évaluation en indiquant, dans un premier alinéa, ceux qui la fondent « principalement » et dans un deuxième alinéa, ceux sur lesquelles elle se fonde « également ». Comment le mot « principalement » figurant en tête de l'énumération des trois critères énoncés dans l'alinéa 1^{er}, doit-il être compris au regard des deux critères figurant à l'alinéa 2 ? Ces derniers sont-ils accessoires des premiers ? L'on suppose que l'idée sous-jacente est de procéder en deux temps : les trois premiers critères permettent d'évaluer les capacités et qualités de l'agent au regard du poste qu'il occupe, l'appréciation à l'aune de la deuxième série de critères n'intervenant que dans une deuxième phase. Mais, si tel est bien le cas, c'est cette approche que devrait prévoir le dispositif. Le rapport au Roi viendrait par ailleurs fort judicieusement éclairer la règle en fournissant des précisions quant à l'application concrète qui en est attendue.

Le projet recourt également à des notions dont la portée en termes juridiques mais aussi pratiques n'apparaît pas clairement. Il en va ainsi des définitions données à l'article 2, 12° à 18°, du projet : les réalités qu'elles couvrent et partant l'utilité qu'il y a à y recourir, la manière selon laquelle elles s'articulent dans le processus d'évaluation et donc également leur effectivité, sont loin d'être évidentes. Ici, aussi, le rapport au Roi sera l'occasion d'explicitier quels sont les acteurs du système de l'évaluation et quel est le rôle qui leur est dévolu. Il ne suffit en effet pas

² Ainsi que les articles 32 à 33octies de l'arrêté royal du 8 janvier 1973 'fixant le statut du personnel de certains organismes d'intérêt public', qui assure la mise en œuvre l'arrêté royal du 2 août 2002 quant à l'adéquation de la terminologie à ces personnels.

de définir des concepts pour qu'ils trouvent, *de jure* et *de facto*, à s'appliquer, il faut encore que ces concepts aient un sens dans le mécanisme d'évaluation et que les destinataires de la règle le perçoivent exactement pour pouvoir l'appliquer effectivement.

L'on est par ailleurs en droit de se demander comment le système complexe que détaillent les articles 12 à 20 du projet pourra s'appliquer avec toute l'efficacité requise si les évaluateurs ne sont pas tenus de suivre des formations appropriées. Le rapport au Roi explicitera comment l'article 4 du projet, qui laisse à l'appréciation de l'évaluateur le soin de décider s'il suit ou non une telle formation, se place dans la démarche de professionnalisation de l'évaluation sur laquelle repose l'arrêté en projet, compte tenu *a fortiori* du fait que l'évaluation devra, de manière contraignante, être menée chaque année. L'auteur du projet précisera aussi dans le rapport au Roi ce qu'il entend, dans ce même article 4, par l'obligation qu'il met à charge du Service public fédéral Personnel et Organisation de mettre « des formations à la disposition des évalués, notamment sous la forme de modules en ligne ».

Enfin, les critères d'évaluation et la manière exacte dont ils influent sur la mention qu'obtient l'évalué, sont difficiles à cerner. La section de législation du Conseil d'État n'aperçoit, par exemple, pas d'emblée les distinctions à établir entre les articles 14 et 15 du projet, plus spécifiquement dans le contenu respectif des alinéas 1^{er} et 2 de leur paragraphe 1^{er}. Or ces dispositions sont d'importance puisque ce sont celles qui régissent la mention « à améliorer » et « insuffisant », toutes deux assorties d'impacts sur la carrière qui diffèrent fondamentalement pour l'évalué selon qu'il est dans le premier ou le second cas.

Ces exemples plaident à suffisance pour la rédaction d'un rapport au Roi qui indiquera les objectifs du nouveau système d'évaluation, esquissera son organisation et son fonctionnement, éventuellement en recourant à des illustrations plus orientées sur la pratique. La mise à disposition d'une brochure explicative, comme l'annonce le fonctionnaire délégué, ne peut suffire à rencontrer les exigences de sécurité juridique devant présider à la conception puis à l'application d'un texte réglementaire.

EXAMEN DU PROJET

DISPOSITIF

Article 2

1. Le 6° définit les mots « service public ». Or, comme en a convenu le fonctionnaire délégué, ces mots n'apparaissent pas comme tels dans le projet. Le 6° est donc inutile et sera omis.
2. Les 16°, 17° et 18° trouveraient mieux leur place dans un article du chapitre II intitulé « Des acteurs et des fondements de l'évaluation » qui préciserait par qui est effectuée l'évaluation.
3. Le 21° est inutile et sera omis.

4. Au 24°, il y a lieu de mentionner : « ... le congé de maternité ou l'interruption de travail, visés aux articles 39, 42 et 43... ».

Article 3

1. Le 1° mentionne

« les prestations du membre du personnel par rapport à sa fonction et à la planification des objectifs de prestation ».

De l'accord du fonctionnaire délégué, il y a lieu d'écrire :

« la réalisation des objectifs de prestation fixés lors de l'entretien de planification et éventuellement adaptés lors des entretiens de fonctionnement ».

C'est d'ailleurs le pourcentage de réalisation des « objectifs de prestation » que mentionnent les articles 14 à 16.

2. Les évaluateurs seront également évalués sur « la qualité » de leur évaluation. L'article 13, § 2, dispose que la mention « répond aux attentes » n'est attribuée à un évaluateur que si, en outre, « 95% au moins des évaluations ont bien été réalisées, dans les délais impartis et conformément aux dispositions du présent chapitre ».

Le mot « bien » est inutile et doit être omis.

Chapitre III

Le chapitre III est intitulé « De la période d'évaluation et des mentions attribuées ». Cet intitulé est trop restrictif. En effet, la question de la périodicité des évaluations est traitée aux articles 5 et 6 et la question des mentions attribuées aux articles 13 à 16. Les autres articles du chapitre concernent tout le processus d'évaluation, à l'exception des voies de recours.

De l'accord du fonctionnaire délégué, l'intitulé du chapitre III sera adapté en conséquence.

Article 5

Au 3°, de l'accord du fonctionnaire délégué, il y a lieu d'écrire : « le premier jour du changement de fonction ».

Articles 6 et 38

1. L'article 38 concerne les absences de plus de six mois dues à un accident du travail ou sur le chemin du travail, ou à une maladie professionnelle, ainsi qu'à une série énumérée de

congés. Dans l'article 6, les absences de plus de six mois ne sont en revanche pas identifiées par référence à leur cause.

La question se pose de savoir quelle est la portée de l'article 6. Vise-t-il d'autres cas d'absence pour « maladie » ou congés que ceux figurant à l'article 38 ? Si oui, lesquels et pourquoi sont-ils quant à leurs effets sur la mention de l'évaluation, *a priori* traités de manière différente : dans l'hypothèse prévue à l'article 6, la mention « répond aux attentes » ou « exceptionnel » de la dernière évaluation est, selon le cas, maintenue ou transformée en une mention « répond aux attentes » étant entendu qu'en son alinéa 3, l'article 6 précise que cette disposition ne s'applique que pendant les mois où le membre du personnel acquiert de l'ancienneté pécuniaire. Par contre, dans l'hypothèse prévue à l'article 38, tous les membres du personnel qui entrent dans son champ d'application obtiennent indistinctement la mention « répond aux attentes », en outre sans qu'un lien apparent soit établi avec la carrière pécuniaire du membre du personnel.

Il appartient aux auteurs du projet de s'expliquer sur ce point dans le rapport au Roi et de veiller à ce qu'en cas de différence de traitement effective, celle-ci puisse être dûment justifiée, à défaut de quoi elle pourrait être jugée discriminatoire au regard des articles 10 et 11 de la Constitution.

2. L'occasion du rapport au Roi sera en outre mise à profit pour placer la réforme dans un contexte plus large et faire apparaître son éventuelle articulation avec d'autres cadres normatifs encore en projet. L'article 6, alinéas 2 et 3, donne en effet à supposer que les auteurs du projet envisagent de lier des conséquences pécuniaires aux mentions de l'évaluation.

En l'absence d'élément sur ce point, la section de législation du Conseil d'État n'est pas en mesure d'apprécier si la combinaison du texte à l'examen avec d'autres dispositifs en préparation, pourrait soulever des difficultés.

Article 7

L'attention de l'auteur du projet est attirée sur le fait que les « objectifs de prestation » ne peuvent être uniquement quantitatifs mais doivent également être qualitatifs. De l'accord du fonctionnaire délégué, il ne serait pas inutile de le préciser.

Article 8

1. De l'accord du fonctionnaire délégué, à l'alinéa 3, conformément à l'article 7, alinéa 3, il y a lieu de mentionner « les objectifs de prestation et de développement personnel ».

La même observation vaut pour l'alinéa 6 et pour les articles 3, alinéa 1^{er}, 2^o, 15, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o et 21, 3^o.

2. L'alinéa 5 qui est partiellement redondant avec l'article 7, alinéa 1^{er}, dispose que
« Lorsque les nécessités du service imposent un changement de fonction pendant une période d'évaluation, une nouvelle période d'évaluation commence ».

De l'accord du fonctionnaire délégué, cet alinéa trouverait mieux sa place dans l'article 5.

Article 10

1. L'article 10 trouverait mieux sa place dans l'article 5.
2. Dans la version française, il y a lieu d'écrire : « En cas de départ d'un service fédéral... ».

Article 13

Comme relevé par l'inspecteur des finances, il est peu heureux d'écrire que la mention « répond aux attentes » est attribuée au membre du personnel qui répond aux quatre critères énumérés dont celui « d'avoir contribué correctement aux prestations de l'équipe » et d'ensuite préciser qu'en réalité, le critère de la contribution aux prestations de l'équipe n'empêche une évaluation « répond aux attentes » que si les manquements sont de telle nature qu'ils nuisent gravement au bon fonctionnement ou à l'image du service.

Article 14

Le paragraphe 1^{er}, alinéa 2, première phrase, dispose que

« La contribution aux prestations de l'équipe est appréciée comme élément aggravant ou atténuant ».

Le Conseil d'État n'aperçoit pas la portée exacte de cette disposition. Soit l'évalué satisfait aux trois premiers critères et, dans ce cas, comme mentionné à l'alinéa 2, deuxième phrase, le quatrième critère ne pourra justifier la mention « à améliorer » que si les manquements sont de telle nature qu'ils nuisent gravement au bon fonctionnement ou à l'image du service. Soit l'évalué ne satisfait pas à l'un des trois premiers critères et, dans ce cas, il se verra attribuer la mention « à améliorer » quelle que soit, par ailleurs, la qualité de sa contribution aux prestations de l'équipe.

Article 15

En ce qui concerne le paragraphe 1^{er}, alinéa 2, il est renvoyé à l'observation faite sous l'article 14. Le fait que, contrairement à l'article 14, l'article 15 ne mentionne pas dans quel cas le manquement au critère de contribution aux prestations de l'équipe pourrait, à lui seul, entraîner une mention « insuffisant » rend la portée de l'alinéa 2 encore plus difficile à

comprendre. Veut-on dire, par exemple, que si le membre du personnel a réalisé moins de 50 % de ses objectifs de prestation, il pourrait néanmoins échapper à la mention « insuffisant » s'il a bien contribué aux prestations de l'équipe dans laquelle il fonctionne (caractère atténuant du critère) et, inversement, qu'un membre du personnel qui satisfait aux trois premiers critères pourrait tout de même se voir attribuer une mention insuffisant si sa contribution aux prestations de l'équipe est jugée insatisfaisante (caractère aggravant du critère) ?

Article 18

À l'alinéa 3, la section de législation du Conseil d'État n'aperçoit pas en quoi il serait logique d'attribuer d'office la mention « répond aux attentes » lorsque le désaccord entre l'évaluateur et le directeur général porte sur la question de savoir s'il y a lieu d'attribuer à l'évalué la mention « insuffisant » ou « à améliorer ».

Article 21

De l'accord du fonctionnaire délégué, il y a lieu de mentionner, dans la liste des pièces composant le dossier individuel d'évaluation : « le cas échéant, les observations du membre du personnel faites conformément à l'article 11, alinéa 2 ».

Chapitre V

Comme déjà mentionné dans l'avis 52.495/2 donné le 19 décembre 2012 sur un projet devenu l'arrêté royal du 11 février 2013 'portant modification de l'arrêté royal du 2 août 2002 instituant un cycle d'évaluation dans les services publics fédéraux et dans le Ministère de la Défense et d'autres dispositions relatives à l'évaluation', le projet reste en défaut de prévoir que tout membre de la commission de recours en matière d'évaluation doit être titulaire d'un grade égal ou supérieur à celui de l'évalué.

Cette lacune doit être comblée.

Article 27

À l'alinéa 1^{er}, 1^o, il y a lieu de mentionner également l'autorité correspondante du ministère de la Défense.

Articles 31 et 32

Dans l'avis 52.495/2 précité, la section de législation du Conseil d'État a formulé l'observation suivante :

« Il est prévu que la commission de recours ou le fonctionnaire dirigeant peut attribuer ou proposer une autre mention.

Le texte ainsi rédigé permet l'attribution de la mention 'insuffisant' même si le rapport d'évaluation descriptive conclut à une autre mention. Compte tenu des conséquences d'une mention 'insuffisant', celle-ci ne peut être attribuée sans que l'agent soit entendu à ce sujet.

Le texte en projet doit dès lors être complété afin de prévoir que la commission de recours ou le fonctionnaire dirigeant ne peut proposer ou prononcer une autre mention plus défavorable, à tout le moins la mention 'insuffisant', sans qu'une nouvelle procédure soit réenclenchée ³ ».

Une observation identique peut être faite sur les articles examinés.

Chapitre VI

Le projet ne prévoit que les conséquences négatives d'une évaluation « insuffisant ».

Il y aurait lieu de prévoir également les conséquences positives d'une évaluation « répond aux attentes » et « exceptionnel » sur l'avancement de la carrière du membre du personnel et sur sa carrière pécuniaire ⁴.

Selon le fonctionnaire délégué, cela relève d'un autre projet qui concerne la réforme des carrières.

Article 34

Lorsque le pouvoir de licencier le membre du personnel appartient au fonctionnaire dirigeant, ce dernier n'a pas le choix : il doit licencier le membre du personnel si, dans les trois années qui suivent l'attribution de la première mention « insuffisant », une seconde mention « insuffisant » est donnée.

Par contre, lorsque le pouvoir de licencier le membre du personnel appartient à une autre autorité, le texte en projet ne prévoit pas une telle obligation mais précise que le fonctionnaire dirigeant « propose » le licenciement à cette autorité.

La section de législation du Conseil d'État n'aperçoit pas les raisons de cette différence. Si le fonctionnaire dirigeant doit licencier le membre du personnel évalué deux fois négativement, il doit en être de même pour les autres autorités qui détiennent le pouvoir de nommer et donc de licencier.

³ Note de bas de page 2 de l'avis cité : Comparer avec l'article 79, § 1^{er}, dernier alinéa de l'arrêté précité du 2 octobre 1937 qui prévoit que « si le comité de direction formule une proposition définitive de peine plus sévère que la proposition de peine provisoire, il convoque à nouveau l'agent aux fins d'audition ».

⁴ Sur ce point, il est renvoyé à l'observation 2 sous articles 6 et 38.

Il est suggéré d'écrire :

« Si, dans les trois années qui suivent l'attribution de la première mention 'insuffisant', une seconde mention 'insuffisant' est donnée, même si elle n'est pas consécutive à la première mention 'insuffisant', le membre du personnel est licencié pour inaptitude professionnelle par l'autorité qui l'a nommé ou engagé ».

Chapitre IX

Il est suggéré de consacrer un chapitre distinct aux dispositions abrogatoires et, le cas échéant, modificatives.

Article 39

L'article 29, 2°, de l'arrêté royal du 2 août 2002 précité dispose que :

« [Est] abrog[é] :

[...]

2° le titre 1 de l'arrêté royal du 7 août 1939 organisant l'évaluation et la carrière des agents de l'Etat, remplacé par l'arrêté royal du 6 février 1997 et modifié par l'arrêté royal du 17 septembre 2000 et les annexes Ire à IV du même arrêté, remplacées par l'arrêté royal du 6 février 1997 ».

L'article 30 du même arrêté dispose que :

« Le présent arrêté entre en vigueur, pour chaque service public fédéral, à une date fixée par Nous; cette date ne peut excéder dix-huit mois après l'entrée en service du président du comité de direction concerné ».

Il en résulte que le titre 1^{er} de l'arrêté royal du 7 août 1939 est déjà abrogé.

Article 40

Il y a lieu de mentionner les modifications encore en vigueur subies par le chapitre abrogé.

Article 41

La disposition à l'examen énonce que l'article 3, § 1^{er}, alinéa 3, de l'arrêté royal du 2 avril 1975 est abrogé « pour tous les agents de la fonction publique fédérale ».

Si l'auteur du projet entend par là que l'abrogation ne concerne pas les agents de la fonction publique régionale et communautaire, la précision est inutile : l'autorité fédérale n'est pas compétente pour abroger l'arrêté précité en tant qu'il s'applique également à la fonction publique régionale et communautaire.

Si l'auteur du projet entend opposer les « agents de la fonction publique fédérale » à d'autres catégories de fonctionnaires relevant de l'autorité fédérale, il y a lieu de le préciser.

La même observation vaut pour l'article 42.

Articles 44 et 45

Il y a lieu de mentionner les modifications encore en vigueur subies par les arrêtés abrogés.

Article 47

Dans l'avis 52.495/2 précité, la section de législation du Conseil d'État a formulé l'observation suivante :

« En vertu de l'article 5, l'arrêté entre en vigueur le premier jour du mois qui suit sa publication au *Moniteur belge*.

Pareille règle d'entrée en vigueur présente l'inconvénient que, si l'arrêté en projet est publié à la fin du mois, ses destinataires ne disposeront pas du délai normal de dix jours pour en être informé, délai prévu en principe par l'article 6, alinéa 1^{er}, de la loi du 31 mai 1961 'relative à l'emploi des langues en matière législative, à la présentation, à la publication et à l'entrée en vigueur des textes légaux et réglementaires'.

Il y a lieu de vérifier, dans ces conditions, s'il est bien nécessaire de prévoir une disposition particulière d'entrée en vigueur ».

Une observation identique peut être faite pour le projet examiné.

*

Aangezien de adviesaanvraag ingediend is op basis van artikel 84, § 1, eerste lid, 1°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, zoals het is vervangen bij de wet van 2 april 2003, beperkt de afdeling Wetgeving overeenkomstig artikel 84, § 3, van de voornoemde gecoördineerde wetten haar onderzoek tot de rechtsgrond van het ontwerp, de bevoegdheid van de steller van de handeling en de te vervullen voorafgaande vormvereisten.

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

VOORAFGAAND VORMVEREISTE

De onderhandelingsprotocollen zijn niet bij de adviesaanvraag gevoegd.

De steller van het ontwerp moet ervoor zorgen dat aan dat vormvereiste wordt voldaan.

OPSCHRIFT EN WERKINGSSFEER

Krachtens artikel 1, § 1, is het ontwerp van toepassing “op de personeelsleden van het federaal openbaar ambt”, dat wil zeggen, luidens de definities van artikel 2 van het ontwerp, op de personeelsleden van het geheel van de federale diensten (artikel 2, 2°), en dus op de personeelsleden van de federale overheidsdiensten, van de programmatorische federale overheidsdiensten en van de diensten die daarvan afhangen, van het ministerie van Landsverdediging en van de diensten die daarvan afhangen, of van één van de rechtspersonen genoemd in artikel 1, 3°, van de wet van 22 juli 1993 ‘houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken’ (artikel 2, 1°).

Het opschrift van het ontwerp luidt daarentegen als volgt: koninklijk besluit ‘betreffende de evaluatie in de federale overheidsdiensten’. Krachtens artikel 2, 3°, van het ontwerp zijn federale overheidsdiensten “de federale overheidsdiensten en de programmatorische federale overheidsdiensten, alsook de diensten die ervan afhangen”, wat niet het ministerie van Landsverdediging, noch de diensten die daarvan afhangen omvat, noch de rechtspersonen genoemd in artikel 1, 3°, van de wet van 22 juli 1993 ‘houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken’ (artikel 2, 1°).

De gemachtigde ambtenaar is het ermee eens dat die discrepantie tussen het opschrift van het ontwerp en de werkingssfeer ervan moet worden weggewerkt.

VOORAFGAANDE OPMERKING

Het ontworpen besluit strekt ertoe een nieuwe regeling in te voeren inzake de evaluatie van het personeel op wie het van toepassing is. Die regeling komt in de plaats van de huidige regeling¹ vastgelegd in:

- het koninklijk besluit van 2 augustus 2002 'tot invoering van een evaluatiecyclus in de federale overheidsdiensten en in het Ministerie van Defensie'²;

- het koninklijk besluit van 15 mei 2009 'tot bepaling van de nadere regelen voor de toepassing van het koninklijk besluit van 2 augustus 2002 tot invoering van een evaluatiecyclus in de federale overheidsdiensten, op het administratief en technisch personeel van de federale wetenschappelijke instellingen'.

Zoals de gemachtigde ambtenaar heeft opgemerkt in een antwoord op een vraag die hem was gesteld, komen in heel wat bepalingen van het ontwerp HR-concepten samen met rechtsregels en proberen de stellers van het ontwerp die met elkaar in overeenstemming te brengen.

De afdeling Wetgeving van de Raad van State is zich ervan bewust dat het met het oog op de modernisering van de overheidsdiensten geraden is een logica inzake personeelsbeleid te volgen waarbij gebruik wordt gemaakt van de technieken en dus ook van de terminologie van personeelsmanagementstrategieën. Dat neemt niet weg dat de regels vervat in het voorliggende ontwerp normatieve bepalingen zijn, bronnen van rechten en verplichtingen voor diegenen voor wie ze bestemd zijn, namelijk de overheidsinstanties en het personeel daarvan.

Het voorliggende ontwerp is echter niet altijd even duidelijk wat betreft de beginselen die het toepast, de doelstellingen die het voor ogen heeft en het evaluatiesysteem dat het instelt. Ook de wijze waarop de bepalingen zich onderling en ten opzichte van andere regelgeving verhouden ligt niet altijd voor de hand. Voor een correct begrip van het evaluatiesysteem en van de beroepen die daarmee samenhangen, en om de toepassing ervan te vergemakkelijken, zou het besluit dan ook aangevuld moeten worden met een verslag aan de Koning.

De volgende voorbeelden maken de zonet genoemde problemen duidelijk.

De opzet zelf van de nieuwe regeling, zoals die weergegeven wordt in artikel 3 van het ontwerp, doet vragen rijzen. In deze bepaling worden immers de gegevens genoemd waarop de evaluatie steunt, waarbij in een eerste lid de gegevens worden genoemd waarop de evaluatie "hoofdzakelijk" gebaseerd is, en in een tweede lid de gegevens waarop ze "eveneens" berust. Hoe moet de term "hoofdzakelijk" bovenaan de opsomming van de drie criteria genoemd in het eerste

¹ Wat betreft de artikelen 1 tot 20 van het koninklijk besluit van 7 augustus 1939 'betreffende de evaluatie en de loopbaan van het rijkspersoneel', wordt verwezen naar de bijzondere opmerking gemaakt bij artikel 39 van het ontwerp.

² En in de artikelen 32 tot 33octies van het koninklijk besluit van 8 januari 1973 'tot vaststelling van het statuut van het personeel van sommige instellingen van openbaar nut', waarbij het koninklijk besluit van 2 augustus 2002 ten uitvoer wordt gelegd in deze zin dat de terminologie daarvan wordt afgestemd op het laatstgenoemde personeel.

lid begrepen worden ten aanzien van de twee criteria genoemd in het tweede lid? Zijn deze laatste criteria accessoire criteria ten opzichte van de eerste? Verondersteld wordt dat de achterliggende gedachte erin bestaat in twee fasen te werk te gaan: aan de hand van de eerste drie criteria kunnen de capaciteiten en kwaliteiten van het personeelslid worden geëvalueerd ten aanzien van de betrekking die hij vervult. De beoordeling op basis van de tweede reeks criteria vindt pas plaats in een tweede fase. Indien dat inderdaad de bedoeling is, is het evenwel die werkwijze die vermeld moet worden in het dispositief. Het is voorts bijzonder raadzaam die regel toe te lichten in het verslag aan de Koning door de concrete toepassing die daarvan wordt verwacht te verduidelijken.

In het ontwerp wordt ook gebruik gemaakt van begrippen waarvan de juridische, maar ook de praktische strekking niet duidelijk is. Dat is het geval met de definities gegeven in artikel 2, 12° tot 18°, van het ontwerp: de feitelijke toestanden die erin worden genoemd en derhalve het nut om daarvan gebruik te maken, de wijze waarop ze zich tot elkaar verhouden in het evaluatieproces en dus ook de vraag of ze zin hebben, liggen helemaal niet voor de hand. Ook hier biedt het verslag aan de Koning de mogelijkheid duidelijk weer te geven wie een rol speelt in de evaluatieregeling en welke taak hem is toebedeeld. Er kan immers niet mee worden volstaan concepten te definiëren opdat ze juridisch en feitelijk toepassing vinden. Die concepten moeten ook zin hebben binnen het evaluatiesysteem en de adressaten van de rechtsregels moeten een correct inzicht hebben in dat systeem opdat ze het daadwerkelijk kunnen toepassen.

Men kan zich bovendien terecht afvragen hoe de complexe regeling die in detail uiteengezet wordt in de artikelen 12 tot 20 van het ontwerp met de nodige doeltreffendheid kan worden toegepast indien de evaluatoren er niet toe gehouden zijn passende opleidingen te volgen. In het verslag aan de Koning moet duidelijk worden weergegeven in welk opzicht artikel 4 van het ontwerp, luidens hetwelk het aan de evaluator wordt overgelaten te beslissen of hij al dan niet zo een opleiding volgt, thuishoort in de stap naar professionalisering van de evaluatie die de grondslag is van het ontworpen besluit, gelet *a fortiori* op het feit dat de evaluatie verplicht ieder jaar moet plaatsvinden. De steller van het ontwerp moet in het verslag aan de Koning ook aangeven wat hij verstaat onder de in datzelfde artikel 4 genoemde verplichting die hij oplegt aan de federale overheidsdienst Personeel en Organisatie om “opleidingen ter beschikking [te stellen] van de geëvalueerden, onder meer [in] de vorm van [onlinemodules]”.

De beoordelingscriteria, ten slotte, en de precieze wijze waarop ze een invloed uitoefenen op de vermelding die de geëvalueerde krijgt, vallen moeilijk in te schatten. Het is de afdeling Wetgeving van de Raad van State bijvoorbeeld niet meteen duidelijk welk onderscheid gemaakt moet worden tussen de artikelen 14 en 15 van het ontwerp, meer in het bijzonder tussen de respectieve inhoud van het eerste en het tweede lid van paragraaf 1 van die artikelen. Die bepalingen zijn echter belangrijk, aangezien ze bepalend zijn voor de vermelding “te verbeteren” en de vermelding “onvoldoende”, die beide gevolgen hebben voor de loopbaan, gevolgen die grondig van elkaar verschillen naargelang de geëvalueerde zich in het eerste of het tweede geval bevindt.

Deze voorbeelden zijn een afdoend pleidooi voor het opstellen van een verslag aan de Koning, waarin de doelstellingen van het nieuwe evaluatiesysteem worden vermeld, en de organisatie en de werkwijze ervan worden aangegeven, eventueel door gebruik te maken van meer praktijkgerichte voorbeelden. Een brochure met meer uitleg, die er volgens de gemachtigde

ambtenaar komt, is niet voldoende om tegemoet te komen aan de vereisten van rechtszekerheid die het uitgangspunt moeten vormen bij het uitwerken en vervolgens het toepassen van een regelgevende tekst.

ONDERZOEK VAN HET ONTWERP

DISPOSITIEF

Artikel 2

1. In onderdeel 6° wordt een definitie gegeven van de term “overheidsdienst”. De gemachtigde ambtenaar heeft echter beaamd dat die term niet als dusdanig voorkomt in het ontwerp. Onderdeel 6° is dus overbodig en moet vervallen.
2. De onderdelen 16°, 17° en 18° horen veeleer thuis in een artikel van hoofdstuk II met als opschrift “Actoren en [grondslag] van de evaluatie”, waardoor daarin gepreciseerd zou worden wie de evaluatie verricht.
3. Onderdeel 21° is overbodig en moet vervallen.
4. In onderdeel 24° schrijve men: “... het moederschapsverlof of de arbeidsonderbreking bedoeld in de artikelen 39, 42 en 43 ...”.

Artikel 3

1. In onderdeel 1° staat
“de prestaties van het personeelslid met betrekking tot zijn functie en de planning van de prestatiedoelstellingen”.

De gemachtigde ambtenaar is het ermee eens dat geschreven behoort te worden:

“het bereiken van de prestatiedoelstellingen vastgelegd tijdens het planningsgesprek en eventueel aangepast tijdens de functioneringsgesprekken”.

In de artikelen 14 tot 16 is er overigens sprake van het percentage ten belope waarvan de “prestatiedoelstellingen” zijn bereikt.
2. De evaluatoren zullen eveneens geëvalueerd worden op de “kwaliteit” van hun evaluatie. Artikel 13, § 2, bepaalt dat aan een evaluator de vermelding “voldoet aan de verwachtingen” alleen wordt toegekend indien bovendien “ten minste 95 % van alle evaluaties wel degelijk zijn uitgevoerd binnen de vastgestelde termijnen en overeenkomstig de bepalingen van dit hoofdstuk”.

De woorden “wel degelijk” zijn overbodig en moeten vervallen.

Hoofdstuk III

Hoofdstuk III heeft als opschrift “Evaluatieperiode en toegekende vermeldingen”. Dat opschrift is te beperkt. De kwestie hoe vaak geëvalueerd wordt, komt aan bod in de artikelen 5 en 6 en de vermeldingen komen aan bod in de artikelen 13 tot 16. De overige artikelen van het hoofdstuk hebben betrekking op het hele evaluatieproces, met uitzondering van de beroepsmogelijkheden.

De gemachtigde ambtenaar is het ermee eens dat het opschrift van hoofdstuk III dienovereenkomstig moet worden aangepast.

Artikel 5

De gemachtigde ambtenaar is het ermee eens dat in onderdeel 3° “op de dag zelf waarop het personeelslid van functie verandert” moet worden geschreven.

Artikelen 6 en 38

1. Artikel 38 heeft betrekking op afwezigheden van meer dan zes maanden als gevolg van een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk, een beroepsziekte, en op een reeks verloven die worden opgesomd. In artikel 6 worden de afwezigheden van meer dan zes maanden daarentegen niet aangeduid door vermelding van de oorzaak daarvan.

De vraag rijst wat de strekking is van artikel 6. Slaat het op andere gevallen van afwezigheid wegens “ziekte” of van verlof dan die welke genoemd worden in artikel 38? Zo ja, welke en waarom worden ze, wat betreft de gevolgen daarvan voor de evaluatievermelding, *a priori* anders behandeld: in het geval genoemd in artikel 6 wordt de vermelding “voldoet aan de verwachtingen” of “uitzonderlijk” van de laatste evaluatie naargelang van het geval behouden of omgezet in een vermelding “voldoet aan de verwachtingen”, met dien verstande dat in het derde lid van artikel 6 gepreciseerd wordt dat die bepaling slechts van toepassing is gedurende de maanden dat het personeelslid geldelijke anciënniteit verwerft. In het geval genoemd in artikel 38 echter, krijgen alle personeelsleden op wie het van toepassing is zonder onderscheid de vermelding “voldoet aan de verwachtingen”, waarbij bovendien geen duidelijk verband wordt gelegd met de geldelijke loopbaan van het personeelslid.

De stellers van het ontwerp moeten daarover uitleg verschaffen in het verslag aan de Koning en ervoor zorgen dat, zo er sprake is van een daadwerkelijk verschillende behandeling, deze naar behoren kan worden gewettigd. Zo niet kan ze discriminerend worden bevonden in het licht van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

2. Van het verslag aan de Koning moet ook gebruik worden gemaakt om de hervorming in een bredere context te plaatsen en duidelijk te maken hoe ze zich eventueel verhoudt tot andere regelgeving die nog in ontwerpfase verkeert. Artikel 6, tweede en derde lid, wekt immers de indruk dat de stellers van het ontwerp van plan zijn geldelijke gevolgen te verbinden aan de evaluatievermeldingen.

Aangezien de afdeling Wetgeving van de Raad van State niet over gegevens daarover beschikt, is ze niet in staat na te gaan of de gezamenlijke lezing van het voorliggende besluit en andere regelingen die in de maak zijn, problemen kan opleveren.

Artikel 7

De aandacht van de steller van het ontwerp wordt erop gevestigd dat “prestatiedoelstellingen” niet alleen kwantitatief, maar ook kwalitatief moeten zijn. De gemachtigde ambtenaar is het ermee eens dat het nuttig kan zijn zulks te preciseren.

Artikel 8

1. De gemachtigde ambtenaar is het ermee eens dat in het derde lid, overeenkomstig artikel 7, derde lid, “de prestatiedoelstellingen en de persoonlijke ontwikkelingsdoelstellingen” moet worden geschreven.

Dezelfde opmerking geldt voor het zesde lid en voor de artikelen 3, eerste lid, 2°, 15, § 1, eerste lid, 2° en 21, 3°.

2. Het vijfde lid, dat artikel 7, eerste lid, gedeeltelijk overlapt, bepaalt het volgende:

“Wanneer de behoeften van de dienst een verandering van functie tijdens een evaluatieperiode voorschrijven, vangt er een nieuwe evaluatieperiode aan.”

De gemachtigde ambtenaar is het ermee eens dat dit lid veeleer thuishoort in artikel 5.

Artikel 10

1. Artikel 10 hoort veeleer thuis in artikel 5.

2. In de Franse versie schrijve men: “En cas de départ d’un service fédéral ...”.

Artikel 13

Deze bepaling, waarin eerst gesteld wordt dat de vermelding “voldoet aan de verwachtingen” wordt toegekend aan het personeelslid dat voldoet aan de vier vermelde criteria, waaronder het criterium “op een behoorlijke manier hebben bijgedragen tot de teamprestaties”, en daarna gepreciseerd wordt dat het criterium betreffende het bijdragen tot de teamprestaties eigenlijk alleen een beletsel voor een evaluatie “voldoet aan de verwachtingen” is indien de tekortkomingen op dat vlak de goede werking of het imago van de dienst ernstig schaden, is, zoals de inspecteur van financiën heeft opgemerkt, vrij ongelukkig geformuleerd.

Artikel 14

Paragraaf 1, tweede lid, eerste zin, bepaalt het volgende:

“De bijdrage tot de teamprestaties wordt beoordeeld als een verzwarend of verzachtend element.”

De precieze strekking van deze bepaling is de Raad van State niet duidelijk. Ofwel voldoet de geëvalueerde aan de eerste drie criteria en kan het vierde criterium, zoals bepaald in het tweede lid, tweede zin, de vermelding “te verbeteren” alleen rechtvaardigen indien de tekortkomingen op dat stuk de goede werking of het imago van de dienst ernstig schaden. Ofwel voldoet de geëvalueerde niet aan één van de eerste drie criteria en krijgt hij in dat geval de vermelding “te verbeteren”, ongeacht de mate waarin hij heeft bijgedragen tot de teamprestaties.

Artikel 15

Wat betreft paragraaf 1, tweede lid, wordt verwezen naar de opmerking gemaakt bij artikel 14. Dat in artikel 15, in tegenstelling tot in artikel 14, niet staat in welk geval het niet-voldoen aan het criterium betreffende het bijdragen tot de teamprestaties op zich zou kunnen leiden tot de vermelding “onvoldoende”, maakt het nog moeilijker de strekking van het tweede lid te begrijpen. Bedoelt de steller bijvoorbeeld dat indien het personeelslid minder dan 50% van zijn prestatiedoelstellingen heeft bereikt, hij toch kan ontsnappen aan de vermelding “onvoldoende” indien hij goed heeft bijgedragen tot de prestaties van het team waarin hij werkt (verzachtende werking van het criterium) en, omgekeerd, dat een personeelslid dat voldoet aan de eerste drie criteria toch een vermelding onvoldoende zou kunnen krijgen indien zijn bijdrage tot de teamprestaties ondermaats wordt bevonden (verzwarende werking van het criterium)?

Artikel 18

Het is de afdeling Wetgeving van de Raad van State niet duidelijk in welk opzicht het logisch zou zijn om in het derde lid ambtshalve de vermelding “voldoet aan de verwachtingen” toe te kennen wanneer de ontstentenis van overeenstemming tussen de evaluator en de directeur-generaal betrekking heeft op de vraag of de persoon die geëvalueerd wordt de vermelding “onvoldoende” of “te verbeteren” moet krijgen.

Artikel 21

De gemachtigde ambtenaar is het ermee eens dat in de lijst met stukken waaruit het individueel evaluatiedossier bestaat ook het volgende moet worden vermeld: “in voorkomend geval de opmerkingen van het personeelslid gemaakt overeenkomstig artikel 11, tweede lid”.

Hoofdstuk V

Zoals reeds gezegd is in advies 52.495/2, dat op 19 december 2012 is verstrekt over een ontwerp dat geleid heeft tot het koninklijk besluit van 11 februari 2013 'houdende wijziging van het koninklijk besluit van 2 augustus 2002 tot invoering van een evaluatiecyclus in de federale overheidsdiensten en in het Ministerie van Defensie en andere bepalingen betreffende de evaluatie', zou in het ontwerp moeten worden bepaald dat ieder lid van de beroepscommissie inzake evaluatie bekleed moet zijn met een graad die gelijk is aan of hoger is dan die van de geëvalueerde.

Die leemte moet worden verholpen.

Artikel 27

In het eerste lid, 1°, moet ook de instantie worden vermeld die optreedt voor het ministerie van Landsverdediging.

Artikelen 31 en 32

In het voornoemde advies 52.495/2 heeft de afdeling Wetgeving van de Raad van State de volgende opmerking gemaakt:

“Er wordt bepaald dat de beroepscommissie of de leidend ambtenaar een andere vermelding kan toekennen of voorstellen.

Zoals de tekst gesteld is, maakt hij het mogelijk dat de vermelding 'onvoldoende' wordt toegekend zelfs als in het beschrijvend evaluatieverslag tot een andere vermelding wordt besloten. Gelet op de gevolgen van een vermelding 'onvoldoende' mag die vermelding niet toegekend worden zonder dat het personeelslid in dat verband gehoord is.

De ontworpen tekst dient dan ook aldus te worden aangepast dat bepaald wordt dat de beroepscommissie of de leidend ambtenaar geen andere, minder goede vermelding kunnen voorstellen of toekennen, althans niet de vermelding 'onvoldoende', zonder dat een nieuwe procedure aangevat wordt.”³

Eenzelfde opmerking geldt voor de voorliggende artikelen.

Hoofdstuk VI

Het ontwerp noemt enkel de negatieve gevolgen van een vermelding “onvoldoende”.

³ Voetnoot 2 van het geciteerde advies: Vergelijk met artikel 79, § 1, laatste lid, van het voornoemde besluit van 2 oktober 1937, dat als volgt luidt: “Indien (...) het directiecomité een definitief voorstel van tuchtstraf doet dat strenger is dan het voorlopige voorstel, roept ze opnieuw de ambtenaar op voor een verhoor”.

De positieve gevolgen die de vermeldingen “voldoet aan de verwachtingen” en “uitzonderlijk” hebben voor de voortgang in de loopbaan van het personeelslid en voor zijn geldelijke loopbaan moeten ook worden vermeld.⁴

Volgens de gemachtigde ambtenaar hoort dat thuis in een ander ontwerp dat betrekking heeft op de hervorming van de loopbanen.

Artikel 34

Wanneer de bevoegdheid om het personeelslid te ontslaan in handen ligt van de leidend ambtenaar, heeft deze geen keuze: hij moet het personeelslid ontslaan indien het binnen een periode van drie jaar die volgt op de toekenning van de eerste vermelding “onvoldoende” een tweede keer de vermelding “onvoldoende” krijgt.

Wanneer de bevoegdheid om het personeelslid te ontslaan evenwel bij een andere overheid ligt, voorziet de ontworpen regeling niet in een dergelijke verplichting, maar bepaalt het dat de leidend ambtenaar het ontslag “voorstelt” aan die overheid.

De redenen voor dat verschil zijn de Raad van State niet duidelijk. Indien de leidend ambtenaar het personeelslid dat twee keer een negatieve evaluatie heeft gekregen, moet ontslaan, moet dat ook gelden voor de andere overheden die benoemingsgerechtigd zijn en dus ook bevoegd zijn om personeel te ontslaan.

Voorgesteld wordt te schrijven:

“Indien, binnen drie jaar na de toekenning van de eerste vermelding ‘onvoldoende’, een tweede vermelding ‘onvoldoende’ wordt gegeven, ook al volgt deze niet meteen op de eerste vermelding ‘onvoldoende’, wordt het personeelslid wegens beroepsongeschiktheid ontslagen door de overheid die hem heeft benoemd of aangeworven”.

Hoofdstuk IX

Voorgesteld wordt een afzonderlijk hoofdstuk te wijden aan de opheffingsbepalingen en in voorkomend geval aan de wijzigingsbepalingen.

Artikel 39

Artikel 29, 2°, van het voornoemde koninklijk besluit van 2 augustus 2002 bepaalt het volgende:

“Word[t] opgeheven:

[...]

⁴ Wat dat betreft wordt verwezen naar opmerking 2 bij de artikelen 6 en 38.

2° de titel I van het koninklijk besluit van 7 augustus 1939 betreffende de evaluatie en de loopbaan van het rijkspersoneel, vervangen bij het koninklijk besluit van 6 februari 1997 en gewijzigd bij het koninklijk besluit van 17 september 2000 en de bijlagen I tot IV, vervangen bij het koninklijk besluit van 6 februari 1997;”

Artikel 30 van hetzelfde besluit bepaalt het volgende:

“Dit besluit treedt in werking, voor elke federale overheidsdienst, op een door Ons vastgestelde datum; deze datum mag achttien maanden na de indiensttreding van de betrokken voorzitter van het directiecomité niet overschrijden.”

Daaruit volgt dat titel 1 van het koninklijk besluit van 7 augustus 1939 reeds is opgeheven.

Artikel 40

Er moet melding worden gemaakt van de nog geldende wijzigingen die aangebracht zijn in het hoofdstuk dat opgeheven wordt.

Artikel 41

In de voorliggende bepaling staat dat artikel 3, § 1, derde lid, van het koninklijk besluit van 2 april 1975 opgeheven wordt “voor alle ambtenaren van het federaal openbaar ambt”.

Indien de steller van het ontwerp daarmee wil zeggen dat de opheffing niet geldt voor de ambtenaren van de overheidsdiensten van de gewesten en de gemeenschappen, is de precisering overbodig: de federale overheid is niet bevoegd om het voornoemde besluit op te heffen voor zover het ook van toepassing is op de overheidsdiensten van de gewesten en de gemeenschappen.

Indien het de bedoeling is van de steller van het ontwerp de “ambtenaren van het federaal openbaar ambt” tegenover andere categorieën ambtenaren die onder de federale overheid ressorteren te plaatsen, moet zulks worden gepreciseerd.

Dezelfde opmerking geldt voor artikel 42.

Artikelen 44 en 45

Er moet melding worden gemaakt van de nog geldende wijzigingen die aangebracht zijn in de besluiten die opgeheven worden.

Artikel 47

In het voornoemde advies 52.495/2 heeft de afdeling Wetgeving van de Raad van State het volgende opgemerkt:

“Volgens artikel 5 treedt dit besluit in werking op de eerste dag van de maand na die waarin het is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*.

Een zodanige datum van inwerkingtreding vertoont het nadeel dat indien het ontwerpbesluit aan het eind van de maand wordt bekendgemaakt, de adressaten ervan niet beschikken over de normale termijn van tien dagen om kennis ervan te kunnen nemen, een termijn die in de regel wordt voorgeschreven bij artikel 6, eerste lid, van de wet van 31 mei 1961 ‘betreffende het gebruik der talen in wetgevingszaken, het opmaken, bekendmaken en inwerkingtreden van wetten en verordeningen’.

Derhalve moet worden nagegaan of het wel nodig is in een bijzondere bepaling inzake de inwerkingtreding te voorzien.”

Eenzelfde opmerking geldt voor het voorliggende ontwerp.

LE GREFFIER – DE GRIFFIER

LE PRÉSIDENT – DE VOORZITTER

Bernadette VIGNERON

Yves KREINS