

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BELEID &
ONDERSTEUNING

SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL STRATÉGIE &
APPUI

Koninklijk besluit van @@@ houdende
diverse bepalingen betreffende de
aanduiding en de uitoefening van de
mandaatfuncties.

Arrêté royal du @@@ portant diverses
dispositions concernant la désignation et
l'exercice des fonctions à mandat.

*FILIP, Koning der Belgen,
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,
Onze Groet.*

*PHILIPPE, Roi des Belges,
À tous, présents et à venir, Salut.*

Gelet op artikel 107, tweede lid, van de
Grondwet;

Vu l'article 107, alinéa 2, de la Constitution ;

Gelet op het koninklijk besluit van 11 juli 2001
betreffende de weging van de
managementfuncties in de federale
overheidsdiensten en tot vaststelling van hun
wedde;

Vu l'arrêté royal du 11 juillet 2001 relatif à la
pondération des fonctions de management dans
les services publics fédéraux et fixant leur
traitement ;

Gelet op het koninklijk besluit van 29 oktober
2001 betreffende de aanduiding en de
uitoefening van managementfuncties in de
federale overheidsdiensten en de
programmatorische federale overheidsdiensten;

Vu l'arrêté royal du 29 octobre 2001 relatif à la
désignation et à l'exercice des fonctions de
management dans les services publics fédéraux
et les services publics fédéraux de
programmation ;

Gelet op het koninklijk besluit van 6 december
2001 betreffende de aanduiding en de
uitoefening van de management- en staffuncties
in het Federaal Agentschap voor de Veiligheid
van de Voedselketen;

Vu l'arrêté royal du 3 décembre 2001 relatif à la
désignation et à l'exercice des fonctions de
management et d'encadrement au sein de
l'Agence fédérale pour la sécurité de la chaîne
alimentaire ;

Gelet op het koninklijk besluit van 2 oktober
2002 betreffende de aanduiding en de
uitoefening van de staffuncties
in de federale overheidsdiensten
en de programmatorische
federale overheidsdiensten;

Vu l'arrêté royal du 2 octobre 2002 relatif à la
désignation et à l'exercice des fonctions
d'encadrement dans les services publics
fédéraux et les services publics fédéraux de
programmation ;

Gelet op het koninklijk besluit van 20 februari
2003 houdende de aanduiding en de uitoefening
van de managementfuncties bij het Federaal
Kenniscentrum voor de Gezondheidszorg;

Vu l'arrêté royal du 20 février 2003 relatif à la
désignation et à l'exercice des fonctions de
management au sein du Centre fédéral
d'Expertise des Soins de Santé ;

Gelet op het koninklijk besluit van 30 november
2003 betreffende de aanduiding, de uitoefening
en de weging van de managementfuncties alsook
de aanduiding en de uitoefening van staffuncties
en directiefuncties in de openbare instellingen
van sociale zekerheid;

Vu l'arrêté royal du 30 novembre 2003 relatif à la
désignation, à l'exercice et à la pondération des
fonctions de management ainsi qu'à la
désignation et à l'exercice de fonctions
d'encadrement et de fonctions de direction dans
les institutions publiques de sécurité sociale ;

Gelet op het koninklijk besluit van 18 november
2005 betreffende de aanduiding en uitoefening
van managementfuncties binnen het Instituut
voor gelijkheid van vrouwen en mannen;

Vu l'arrêté royal du 18 novembre 2005 relatif à la
désignation et à l'exercice des fonctions de
management au sein de l'Institut pour l'égalité
des femmes et des hommes ;

Gelet op het koninklijk besluit van 16 november 2006 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de management- en staffuncties in sommige instellingen van openbaar nut;

Vu l'arrêté royal du 16 novembre 2006 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management et d'encadrement dans certains organismes d'intérêts public ;

Gelet op het koninklijk besluit van 13 april 2008 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de management-, staf- en leidinggevende functies in de Federale wetenschappelijke instellingen;

Vu l'arrêté royal du 13 avril 2008 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management, d'encadrement et dirigeantes au sein des Établissements scientifiques fédéraux ;

Gelet op de vrijstelling van een impactanalyse op basis van artikel 8, § 1, 4°, van de wet van 15 december 2013 houdende diverse bepalingen inzake administratieve vereenvoudiging;

Vu la dispense d'analyse d'impact sur la base de l'article 8, § 1^{er}, 4°, de la loi du 15 décembre 2013 portant des dispositions diverses concernant la simplification administrative ;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 5 juli 2017;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 5 juillet 2017 ;

Gelet op de akkoordbevinding van de Minister van Begroting, gegeven op 28 juni 2017;

Vu l'accord du ministre du Budget, donné le 28 juin 2017 ;

Gelet op het protocol nr. 735 van 28 maart 2018 van het Comité van de federale, de gemeenschaps- en gewestelijke overheidsdiensten;

Vu le protocole 735 du 28 mars 2018 du Comité des services publics fédéraux, communautaires et régionaux ;

Gelet op het advies van het College van openbare instellingen van sociale zekerheid, gegeven op 5 september 2017;

Vu l'avis du Collège des institutions publiques de sécurité sociale, donné le 5 septembre 2017 ;

Gelet op advies nr. @@@ van de Raad van State, gegeven op @@@, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Vu l'avis n° @@@ du Conseil d'État, donné le @@@, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973 ;

Op voordracht van de Minister belast met Ambtenarenzaken en op het advies van de in Raad vergaderde Ministers,

Sur la proposition du Ministre chargé de la Fonction publique et de l'avis des ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Hebben wij besloten en besluiten wij:

Nous avons arrêté et arrêtons :

HOOFDSTUK I. Wijziging van het koninklijk besluit van 11 juli 2001 betreffende de weging van de management- en staffuncties in de federale overheidsdiensten en tot vaststelling van hun wedde.

CHAPITRE Ier. Modification de l'arrêté royal du 11 juillet 2001 relatif à la pondération des fonctions de management et d'encadrement dans les services publics fédéraux et fixant leur traitement.

Art. 1.-

Artikel 5 van het koninklijk besluit van 11 juli 2001 betreffende de weging van de management- en staffuncties in de federale overheidsdiensten en tot vaststelling van hun wedde, gedeeltelijk opgeheven bij het koninklijk besluit van 9 maart 2004, wordt vervangen als volgt:

Art. 1er.-

L'article 5 de l'arrêté royal du 11 juillet 2001 relatif à la pondération des fonctions de management et d'encadrement dans les services publics fédéraux et fixant leur traitement, partiellement abrogé par l'arrêté royal du 9 mars 2004, est remplacé par ce qui suit :

"Art. 5. Het wegingscomité, opgericht door en bij de Minister die bevoegd is voor ambtenarenzaken, maakt een met reden omkleed advies op voor de weging van de in artikel 1 vermelde functies.

Het wegingscomité is samengesteld uit 4 effectieve leden waarvan drie leden uit de FOD Beleid en Ondersteuning en één externe deskundige in het wegingssysteem. Van de leden van de FOD Beleid en Ondersteuning is er ten minste één personeelslid van het directoraat-generaal Begroting en Beleidsevaluatie en ten minste één personeelslid van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling.

Voor elk effectief lid wordt een plaatsvervanger aangewezen.

De Voorzitter van het wegingscomité wordt onder de leden aangewezen door de Minister die bevoegd is voor ambtenarenzaken.

De werkingwijze van het comité wordt bepaald in het huishoudelijk reglement dat het comité zal aannemen.

Het huishoudelijk reglement moet ten laatste @@@ ter goedkeuring worden voorgelegd aan de Minister van Ambtenarenzaken."

Art. 2.-

In artikel 6 van hetzelfde besluit wordt paragraaf 1 vervangen als volgt:

"§ 1. De Ministerraad legt de weging vast van de functie van de Voorzitter van het directiecomité van de federale overheidsdiensten op voordracht van de Minister tot wiens bevoegdheid de ambtenarenzaken behoort en na advies van het wegingscomité.

De Voorzitter van het directiecomité legt de weging vast van de managementfuncties -1, -2, -3 en de staffuncties van zijn federale overheidsdienst, na advies van het wegingscomité."

Art 3.-

In artikel 7 van hetzelfde besluit wordt het eerste lid vervangen als volgt:

"Een functie wordt herwogen:

- 1° indien ze vacant wordt verklaard en niet onder de toepassing valt van artikel 25, eerste lid, van het koninklijk besluit van 29 oktober 2001 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de managementfuncties in de federale overheidsdiensten en de programmatorische federale overheidsdiensten;
- 2° indien haar beschrijving grondig herzien wordt."

« Art. 5. Le comité de pondération, créé par et auprès du ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions, formule un avis motivé pour la pondération des fonctions mentionnées à l'article 1^{er}.

Le comité de pondération est composé de quatre membres effectifs, dont trois issus du SPF Stratégie et Appui et un expert externe du système de pondération. Parmi les membres du SPF Stratégie et Appui, il y a au moins un membre du personnel issu de la direction générale Budget et Évaluation de la Politique et au moins un membre du personnel issu de la direction générale Recrutement et Développement.

Un suppléant est désigné pour chaque membre effectif.

Le président du comité de pondération est désigné par le ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions.

Le mode de fonctionnement du comité est défini dans le règlement d'ordre intérieur que le comité adoptera.

Le règlement d'ordre intérieur doit être soumis à l'approbation du Ministre de la Fonction publique au plus tard @@@.».

Art. 2.-

À l'article 6 du même arrêté, le paragraphe 1^{er} est remplacé par ce qui suit :

« § 1^{er}. Le Conseil des ministres fixe la pondération de la fonction de président du comité de direction des services publics fédéraux, sur proposition du ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions et après avis du comité de pondération.

Le président du comité de direction détermine la pondération des fonctions de management -1, -2, -3 et des fonctions d'encadrement de son service public fédéral, après avis du comité de pondération. ».

Art. 3.-

À l'article 7 du même arrêté, l'alinéa 1^{er} est remplacé par ce qui suit :

« Une fonction est repondérée :

- 1° si elle est déclarée vacante et qu'elle n'entre pas dans le champ d'application de l'article 25, alinéa 1^{er} de l'arrêté royal du 29 octobre 2001 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management dans les services publics fédéraux et les services publics fédéraux de programmation ;
- 2° si sa description est profondément revue . ».

HOOFDSTUK II. Wijziging van het koninklijk besluit van 29 oktober 2001 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de managementfuncties in de federale overheidsdiensten en de programmatorische federale overheidsdiensten.

Art. 4.-

In artikel 5 van het koninklijk besluit van 29 oktober 2001 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de managementfuncties in de federale overheidsdiensten en de programmatorische federale overheidsdiensten, vervangen bij het koninklijk besluit van 10 april 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1 wordt vervangen als volgt:

"§ 1. Om deel te nemen aan de vergelijkende selecties voor managementfuncties moeten de kandidaten houder zijn van een functie van niveau A of kunnen deelnemen aan een vergelijkende selectie voor een functie van niveau A. Zij dienen over een managementervaring van minstens vijf jaar te beschikken of tien jaar nuttige beroepservaring te hebben.

Onder managementervaring wordt verstaan ervaring inzake beheer in een overheidsdienst of in een organisatie uit de privé-sector.

De maanden gepresteerd in minstens klasse A3 worden in aanmerking genomen voor de berekening van de managementervaring.

Voor de berekening van het vereiste aantal jaren ervaring, worden deeltijdse prestaties beschouwd als voltijds, voor zover het geheel van het aantal jaren ervaring niet minder bedraagt dan 2/3 van het normaal aantal vereiste jaren ervaring.";

2° paragraaf 2 wordt opgeheven.

Art 5.-

In hetzelfde besluit wordt een artikel 6bis ingevoegd, luidende:

"Art. 6bis. De bevoegde Minister kan in overleg met de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning beroep doen op een gespecialiseerd bureau om kandidaten aan te trekken bij de lancering van een vacature.

Deze kandidaten moeten de volledige selectieprocedure doorlopen om aangesteld te kunnen worden.".

CHAPITRE II. Modification de l'arrêté royal du 29 octobre 2001 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management dans les services publics fédéraux et les services publics fédéraux de programmation.

Art. 4.-

À l'article 5 de l'arrêté royal du 29 octobre 2001 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management dans les services publics fédéraux et les services publics fédéraux de programmation, remplacé par l'arrêté royal du 10 avril 2014, les modifications suivantes sont apportées :

1° le paragraphe 1^{er} est remplacé par ce qui suit :

« § 1^{er}. Pour participer aux sélections comparatives pour des fonctions de management, les candidats doivent être titulaires d'une fonction de niveau A ou pouvoir participer à une sélection comparative pour une fonction de niveau A. Ils doivent posséder une expérience en management d'au moins cinq ans ou avoir une expérience professionnelle utile d'au moins dix ans.

Par expérience en management, il y a lieu d'entendre une expérience en gestion au sein d'un service public ou d'une organisation du secteur privé.

Les mois prestés, au moins dans la classe A3, sont pris en considération pour le calcul de l'expérience en management.

Pour le calcul du nombre d'années d'expérience requis, les prestations à temps partiel sont considérées comme des prestations à temps plein pour autant que le nombre total d'années d'expérience ne soit pas inférieur aux deux tiers du nombre normal d'années d'expérience requis. » ;

2° le paragraphe 2 est abrogé.

Art. 5.-

Dans le même arrêté, il est inséré un article 6bis rédigé comme suit :

« Art. 6bis. Le ministre compétent peut, en concertation avec le directeur général Recrutement et Développement de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui, faire appel à un cabinet de recrutement spécialisé pour attirer des candidats pour une fonction vacante.

Ces candidats doivent participer à la procédure de sélection dans son intégralité pour pouvoir être désignés. ».

Art. 6.-

Artikel 7 van hetzelfde besluit, vervangen bij het koninklijk besluit van 15 juni 2004 en gewijzigd bij het koninklijk besluit van 10 april 2014, wordt vervangen als volgt:

"Art. 7 § 1. De kandidaturen worden ingediend bij de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning, die de toelaatbaarheid ervan onderzoekt.

De kandidaten voor een managementfunctie beschikken over ten minste 20 kalenderdagen om zich kandidaat te stellen.

De kandidaten die toelaatbaar zijn verklaard leggen een computergestuurde assessmentproef af die de managementvaardigheden meet en aangepast is aan het niveau van de te begeven functie.

Drie niveaus worden gedefinieerd:

- 1° het niveau dat de wegingsklassen 7 en 6 bevat;
- 2° het niveau dat de wegingsklassen 5 en 4 bevat;
- 3° het niveau dat de andere wegingsklassen bevat.

Een kandidaat die niet geslaagd is voor de computergestuurde assessmentproef voor een niveau wordt gedurende een periode van zes maanden, te rekenen vanaf de datum van het afleggen van deze proef, uitgesloten van het opnieuw afleggen van dezelfde proef of een proef voor een hoger niveau.

Er wordt vrijstelling van de computergestuurde assessmentproef toegekend, gedurende twee jaar berekend vanaf de datum van het slagen voor deze proef, voor elke andere managementfunctie van hetzelfde of een lager niveau.

Er wordt eveneens vrijstelling toegekend aan de houders van een management- of een staffunctie van hetzelfde of een hoger niveau.

De kandidaten leggen daarnaast ook een integriteitsproef af, die omgaan met ethiek, deontologie en integriteit op de werkvloer meet. De resultaten van deze proef dienen als ondersteuning van evaluatie van de competentie "integriteit" in de mondelinge proef.

§ 2. De kandidaten die geslaagd zijn voor de computergestuurde assessmentproef leggen een mondelinge proef af uitgaande van een

Art. 6.-

L'article 7 du même arrêté, remplacé par l'arrêté royal du 15 juin 2004 et modifié par l'arrêté royal du 10 avril 2014, est remplacé par ce qui suit :

« Art. 7 § 1^{er}. Les candidatures sont introduites auprès du directeur général Recrutement et Développement de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui, qui en examine l'admissibilité.

Les candidats à une fonction de management disposent d'au moins vingt jours calendrier pour se porter candidat.

Les candidats déclarés admissibles présentent une épreuve d'assessment informatisée qui mesure les aptitudes managériales et est adaptée au niveau de la fonction à pourvoir.

Trois niveaux sont définis :

- 1° le niveau comprenant les classes 7 et 6 de pondération ;
- 2° le niveau comprenant les classes 5 et 4 de pondération ;
- 3° le niveau comprenant les autres classes de pondération.

Un candidat qui n'a pas réussi l'épreuve d'assessment informatisée pour un niveau est exclu, pendant une durée de six mois à dater du jour de la présentation de cette épreuve, de la possibilité de se présenter à nouveau pour cette épreuve ou pour une épreuve d'un niveau supérieur.

Une dispense de l'épreuve d'assessment informatisée est accordée, pendant deux ans à compter de la date de la réussite de l'épreuve, pour toute autre fonction de management de niveau équivalent ou inférieur.

Une dispense est également accordée aux titulaires d'une fonction de management ou d'encadrement de niveau équivalent ou supérieur.

Les candidats présentent en outre une épreuve d'intégrité qui mesure la gestion de l'éthique, de la déontologie et de l'intégrité au travail.

Les résultats de cette épreuve servent de support à l'épreuve orale pour évaluer la compétence « intégrité ».

§ 2. Les candidats qui ont réussi l'épreuve d'assessment informatisée présentent une épreuve orale basée sur un cas pratique lié à la

praktijkgeval dat betrekking heeft op de te begeven managementfunctie. De proef heeft als doel zowel de specifieke competenties als de managementvaardigheden te evalueren die vereist zijn voor de uitoefening van deze functie. Ook de competentie integriteit wordt in deze proef geëvalueerd, op basis van de resultaten van de integriteitsproef vermeld onder § 1.

Voor de mondelinge proef wordt beroep gedaan op een extern selectiebureau. Het extern selectiebureau wordt aangesteld volgens de regels van de wet inzake overheidsopdrachten van 17 juni 2016, op voorstel van de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning en in overleg met de bevoegde Minister.

§ 3. Na de proef bedoeld in § 2, worden de kandidaten ingedeeld in twee groepen, hetzij in groep A "geschikt", hetzij in groep B "niet geschikt". Deze indeling wordt gemotiveerd en niet gerangschikt.

De directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning valideert de resultaten van de computergestuurde assessmentproef en de mondelinge proef op basis van de documenten en de motivatie voorgelegd door het externe bureau."

Art. 7.-

Artikel 8 van hetzelfde besluit, vervangen bij het koninklijk besluit van 15 juni 2004 en gewijzigd bij het koninklijk besluit van 8 juli 2005 en bij het koninklijk besluit van 10 april 2014, wordt vervangen als volgt:

"Art. 8. § 1. Het extern selectiebureau stelt de selectiecommissie voor de mondelinge proef samen. De samenstelling wordt gevalideerd door de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning.

De selectiecommissie bestaat uit vijf leden extern aan de federale overheid:

- 1° één Voorzitter, die expert is in rekrutering en selectie;
- 2° één expert inzake management, met een ervaring die gelijkwaardig is als de in te vullen managementfunctie;
- 3° één expert inzake human resources management;

fonction de management à pourvoir. Cette épreuve a pour but d'évaluer tant les compétences spécifiques que les aptitudes managériales requises pour l'exercice de cette fonction. La compétence « intégrité » est aussi évaluée durant cette épreuve, sur la base des résultats de l'épreuve d'intégrité mentionnée au § 1er.

Il est fait appel à un bureau de sélection externe pour l'épreuve orale. Celui-ci est désigné selon les règles de la loi du 17 juin 2016 relative aux marchés publics, sur proposition du directeur général Recrutement et Développement de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui et en concertation avec le ministre compétent.

§ 3. Au terme de l'épreuve visée au § 2, les candidats sont répartis en deux groupes, soit le groupe A « apte », soit le groupe B « pas apte ». Cette répartition est motivée et non classée.

Le directeur général Recrutement et Développement de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui valide les résultats de l'épreuve d'assessment informatisée et de l'épreuve orale sur la base des documents et de la motivation soumis par le bureau externe. ».

Art. 7.-

L'article 8 du même arrêté, remplacé par l'arrêté royal du 15 juin 2004 et modifié par l'arrêté royal du 8 juillet 2005 et l'arrêté royal du 10 avril 2014, est remplacé par ce qui suit :

« Art. 8 § 1^{er}. Le bureau de sélection externe constitue la commission de sélection pour l'épreuve orale. Le directeur général Recrutement et Développement de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui en valide la composition.

La commission de sélection se compose de cinq membres externes à la fonction publique fédérale :

- 1° un président, expert en recrutement et sélection ;
- 2° un expert en management ayant une expérience équivalente à celle de la fonction de management à pourvoir ;
- 3° un expert en gestion des ressources humaines ;

4° twee experten met ervaring in of een bijzondere kennis van de materie die eigen is aan de te begeven functie.

4° deux experts ayant une expérience ou une connaissance particulière des matières spécifiques de la fonction à pourvoir.

Wanneer een managementfunctie wordt vacant verklaard voor kandidaten van twee taalrollen, wordt de taalpariteit verzekerd voor de leden uit het tweede lid, 4°. Het lid in het tweede lid, 2° behoort tot een andere taalaanhorigheid dan die van het lid bedoeld in het tweede lid, 3°. De taalaanhorigheid van de leden bedoeld in het tweede lid, 2°, 3° en 4°, wordt bepaald door de taal van het getuigschrift of het diploma dat bewijst dat men geslaagd is voor de studies die in aanmerking worden genomen voor de beoordeling van de competentie die nodig is voor de expertiseopdracht.

Lorsqu'une fonction de management est ouverte à des candidats des deux rôles linguistiques, la parité linguistique est assurée pour les membres visés à l'alinéa 2, 4°. Le membre visé à l'alinéa 2, 2° est d'une appartenance linguistique autre que celle du membre visé à l'alinéa 2^{er}, 3°. L'appartenance linguistique est déterminée, pour ce qui concerne les membres visés à l'alinéa 2^{er}, 2°, 3° et 4°, par la langue du certificat ou du diplôme sanctionnant la réussite des études prises en compte pour l'appréciation de la compétence nécessaire à la mission d'expertise.

De Voorzitter van de selectiecommissie dient hetzij de kennis van de tweede taal bewezen te hebben conform artikel 43, § 3, derde lid, van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966, hetzij te worden bijgestaan door een persoon die deze kennis heeft bewezen.

Le président de la commission de sélection doit soit avoir prouvé la connaissance de la seconde langue conformément à l'article 43, § 3, alinéa 3, des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966, soit être assisté par une personne qui a prouvé cette connaissance.

Wanneer een managementfunctie uitsluitend vacant wordt verklaard voor kandidaten van één enkele taalrol, of indien er enkel kandidaten van één enkele taalrol overblijven na het onderzoek van de ontvankelijkheid van de kandidaturen door het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling, wordt de selectiecommissie samengesteld door één enkele vertegenwoordiger van de categorie van de leden bedoeld in het tweede lid, 4°. Alle leden behoren tot dezelfde taalrol of taalaanhorigheid als deze van de kandidaat.

Lorsqu'une fonction de management n'est ouverte qu'à des candidats d'un seul rôle linguistique, ou lorsqu'il ne reste que des candidats d'un seul rôle linguistique à l'issue de l'examen de recevabilité des candidatures par la direction générale Recrutement et Développement, la commission de sélection est composée d'un seul représentant de la catégorie de membres visés à l'alinéa 2, 4°. Tous les membres sont du même rôle ou de la même appartenance linguistique que celui/celle du candidat.

De profielen van de leden van de selectiecommissie worden bepaald in samenspraak met de bevoegde Minister of de bevoegde staatssecretaris.

Les profils des membres de la commission de sélection sont déterminés en concertation avec le ministre compétent ou le secrétaire d'État compétent.

De samenstelling van de selectiecommissie wordt meegedeeld aan de regeringsleden.

La composition de la commission de sélection sera communiquée aux membres du gouvernement.

§ 2. De selectiecommissie kan slechts op geldige wijze overgaan tot het horen van de kandidaten en tot de deliberatie voor zover alle leden aanwezig zijn. Geen enkel lid kan zich onthouden bij de deliberatie.

§ 2. La commission de sélection ne peut valablement procéder à l'audition des candidats et à la délibération que pour autant que tous les membres soient présents. Aucun membre ne peut s'abstenir de délibérer.

§ 3. Het extern selectiebureau deelt de resultaten mee aan de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning. Deze valideert de resultaten op basis van de documenten en motivatie

§ 3. Le bureau de sélection externe communique les résultats au directeur général Recrutement et Développement de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui. Ce dernier les valide sur la base des documents et de la motivation soumise

voorgelegd door het externe bureau en licht de kandidaten in over hun indeling in groep A of B.”.

Art. 8.-

In artikel 9 van hetzelfde besluit, vervangen bij het koninklijk besluit van 15 juni 2004, worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 worden de woorden “SEIOR-Selectiebureau van de Federale Overheid” vervangen door “de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning”;

2° in paragraaf 2 worden de woorden “SEIOR-Selectiebureau van de Federale Overheid” vervangen door “de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning”;

3° paragraaf 3 wordt opgeheven.

Art. 9.-

In artikel 11*bis* van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 4 april 2014 en gewijzigd bij het koninklijk besluit van 15 juli 2016, worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 5 wordt het woord “drie” vervangen door “vijf”;

2° in paragraaf 6 worden de woorden “uiterlijk zes maanden voor het verstrijken van een bestuursovereenkomst” vervangen door de woorden “uiterlijk zes maanden na de eedaflegging van de federale regering”;

3° in paragraaf 6 wordt tussen het eerste en het tweede lid een lid ingevoegd, luidende:

“Bij een fusie van meerdere federale overheidsorganisaties dient een nieuwe bestuursovereenkomst opgemaakt te worden, uiterlijk zes maanden na de oprichting van de nieuwe organisatie en voor de resterende tijd van de legislatuur.”

4° in paragraaf 10 wordt het woord “driejaarlijks” vervangen door het woord “vijfjaarlijks”.

Art. 10.-

In hetzelfde besluit wordt een artikel 15*bis* ingevoegd, luidende:

“Art. 15*bis*. § 1. De uitoefening van een managementfunctie is onverenigbaar met de uitoefening van:

1° elke activiteit, bezigheid of mandaat, zelfs onbezoldigd, uitgeoefend door de houder van de managementfunctie zelf, via een vertegenwoordiger of via een tussenpersoon in eender welke inrichting, onderneming, vennootschap of vereniging waarbij aanleiding kan ontstaan tot een belangenconflict met de activiteiten van de federale overheidsdienst of de programmatorische overheidsdienst;

par le bureau externe et informe les candidats de leur répartition dans le groupe A ou B. ».

Art. 8.-

À l'article 9 du même arrêté, remplacé par l'arrêté royal du 15 juin 2004, les modifications suivantes sont apportées :

1° au paragraphe 1^{er}, les mots « SEIOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale » sont remplacés par les mots « le directeur général Recrutement et Développement de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui » ;

2° au paragraphe 2, les mots « SEIOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale - » sont remplacés par les mots « le directeur général Recrutement et Développement de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui » ;

3° le paragraphe 3 est abrogé.

Art. 9.-

À l'article 11*bis* du même arrêté, inséré par l'arrêté royal du 4 avril 2014 et modifié par l'arrêté royal du 15 juillet 2016, les modifications suivantes sont apportées :

1° au paragraphe 5, le mot « trois » est remplacé par le mot « cinq » ;

2° au paragraphe 6, les mots « Au plus tard six mois avant l'expiration d'un contrat d'administration » sont remplacés par les mots « Au plus tard six mois après la prestation de serment du gouvernement fédéral » ;

3° au paragraphe 6, un alinéa rédigé comme suit est inséré entre les alinéas 1^{er} et 2 :

« En cas de fusion de plusieurs organisations publiques fédérales, un nouveau contrat d'administration doit être établi, au plus tard six mois après la création de la nouvelle organisation et pour la période restante de la législature. » ;

4° au paragraphe 10, les mots « tous les trois ans » sont remplacés par les mots « tous les cinq ans ».

Art. 10.-

Dans le même arrêté, il est inséré un article 15*bis* rédigé comme suit :

« Art. 15*bis*. § 1^{er}. Est incompatible avec l'exercice d'une fonction de management :

1° toute activité, occupation ou mandat, même gratuit, exercé par le titulaire d'une fonction de management lui-même, par personne interposée ou par intermédiaire, dans tout établissement, entreprise, société ou association quelconque et susceptible de donner lieu à un conflit d'intérêts avec les activités du service public fédéral ou du service public de programmation;

2° elke activiteit die ingaat tegen de waardigheid van de functie of die schade kan berokkenen aan de vervulling van de plichten verbonden aan de functie;

3° de uitoefening van elk uitvoerend politiek mandaat.

2° toute activité qui serait contraire à la dignité de la fonction ou qui pourrait nuire à l'accomplissement des devoirs de la fonction ;

3° l'exercice de tout mandat politique exécutif.

§ 2. Alvorens aangesteld te kunnen worden, doet de kandidaat melding van de belangen die hij of zijn verwanten die met hem samenwonen, bezitten of de activiteiten die hij uitoefent in enige inrichting, onderneming, vennootschap of vereniging waarvan de activiteiten onder de bevoegdheid kunnen vallen van de federale overheidsdienst of programmatorische overheidsdienst waar hij een managementfunctie zal opnemen.

§ 2. Avant de pouvoir être désigné, le candidat fait mention des intérêts qu'il, ou les membres de sa famille habitant sous le même toit, possèdent ou des activités qu'il exerce dans tout établissement, entreprise, société ou association dont les activités sont susceptibles de relever des compétences du service public fédéral ou du service public de programmation où il remplira une fonction de management.

De verenigbaarheid van belangen of activiteiten met de uitoefening van de functie binnen de federale overheidsdienst of programmatorische overheidsdienst worden onderzocht, na advies van het Bureau voor ambtelijke ethiek en deontologie, door:

1° de bevoegde Minister, voor de functie van Voorzitter van het directiecomité;

2° de Voorzitter, voor de andere managementfuncties.

La compatibilité des intérêts ou activités avec l'exercice de la fonction au sein du service public fédéral ou du service public de programmation est examinée, après avis du Bureau d'éthique et de déontologie administratives, par :

1° le ministre compétent, pour la fonction de président du comité de direction ;

2° le président, pour les autres fonctions de management.

Indien na onderzoek een onverenigbaarheid wordt vastgesteld heeft betrokkene drie maanden de tijd om een einde te stellen aan de onverenigbaarheid.

Au cas où, après enquête, une incompatibilité est constatée, la personne concernée a trois mois pour mettre fin à l'incompatibilité.

Indien er tijdens de uitoefening van het mandaat een onverenigbaarheid rijst, brengt de houder van een managementfunctie binnen de 30 dagen de bevoegde Minister, voor de functie van Voorzitter van het directiecomité of de Voorzitter voor de andere managementfuncties op de hoogte van de onverenigbaarheid.

Lorsqu'une incompatibilité surgit durant l'exécution du mandat, le titulaire d'une fonction de management informe le ministre compétent pour la fonction de président du comité de direction ou le Président pour les autres fonctions de management dans les trente jours suivant l'incompatibilité.

Het onderzoek verloopt volgens de procedure opgenomen in het tweede en het derde lid van dit artikel."

L'enquête est menée conformément à la procédure décrite aux alinéas 2 et 3 du présent article. ».

Art. 11.-

In artikel 16 wordt de vierde alinea aangevuld als volgt: "De eindevaluatie behelst het volledige mandaat vanaf de aanstelling van de mandaathouder tot zes maanden voor het einde van het mandaat."

Art. 11.-

À l'article 16 l'alinéa 4 est complété comme suit : « L'évaluation finale porte sur le mandat complet à partir de la désignation du titulaire de mandat jusqu'à six mois avant la fin du mandat. ».

Art. 12.-

In artikel 16*bis* van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 1 februari 2005 en gewijzigd bij het koninklijk besluit van 15 juli 2016, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

Art. 12.-

À l'article 16*bis* du même arrêté, inséré par l'arrêté royal du 1^{er} février 2005 et modifié par l'arrêté royal du 15 juillet 2016, les modifications suivantes sont apportées :

1° in het eerste lid worden de woorden „, voor elke evaluatie, tenzij anders aangegeven,“ ingevoegd tussen de woorden „managementfunctie hebben“ en „betrekking op“; 2° wordt 4° aangevuld met de volgende zinnen: „Hiertoe moet onder meer minstens tweemaal tijdens het mandaat een 360° - terugkoppeling uitgevoerd worden, waarvan éénmaal bij de eindevaluatie. De analyse methode 360°-terugkoppeling wordt gebruikt voor het evalueren van de competenties en het gedrag, gebaseerd op een enquête bij verschillende doelgroepen in de directe werkomgeving. Deze doelgroepen worden bepaald in overleg met de bevoegde Minister voor de functie van Voorzitter van het directiecomité en met de Voorzitter van het directiecomité voor de andere managementfuncties. Het instrument van de FOD Beleid en Ondersteuning dient hiervoor gebruikt te worden.“;

3° wordt aangevuld met de bepaling onder 6°, luidende: „6° een voorstel van toekomstvisie over het beleidsdomein van de ingevulde functie. Deze wordt uitgewerkt door de houder van een managementfunctie enkel en alleen bij de eindevaluatie van het eerste mandaat.“

Art. 13.-

In artikel 16ter, paragraaf 2 van hetzelfde besluit worden de woorden „Personeel en Organisatie“ vervangen door „Beleid en Ondersteuning.“

Art. 14.-

In artikel 18 van hetzelfde besluit, vervangen bij het koninklijk besluit van 1 februari 2005 en gewijzigd bij het koninklijk besluit van 24 mei 2006, het koninklijk besluit van 10 april 2014 en het koninklijk besluit van 15 juli 2016, worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 4 wordt vervangen als volgt: „De tussentijdse evaluaties worden afgesloten met één van de volgende vermeldingen: „goed“, „te verbeteren“, of „onvoldoende“;

2° in paragraaf 6 worden de woorden „te ontwikkelen“ vervangen door de woorden „te verbeteren“.;

3° in paragraaf 7 worden de woorden „voldoet aan de verwachtingen“ vervangen door de woorden „goed“.;

4° paragraaf 7bis wordt opgeheven;

5° in paragraaf 7quater, wordt het getal „7bis“ vervangen door het getal „7“;

6° de paragrafen 8 bis en 8ter worden ingevoegd, luidende:

„§ 8bis. De eindevaluatie behelst het volledige mandaat en wordt afgesloten met één van de volgende vermeldingen: ‘goed’ of ‘onvoldoende’.

§ 8ter. Om de eindevaluatie met ‘goed’ te besluiten, mag er niet meer dan één tussentijdse

1° à l’alinéa 1er, les mots « , pour chaque évaluation, sauf indication contraire, » sont insérés entre le mot « portent » et le mot « sur » ;

2° le 4° est complété par les phrases suivantes : « Pour ce faire, un retour d’information à 360° doit, entre autres, être réalisé au moins deux fois durant le mandat, dont une fois à l’évaluation finale. La méthode d’analyse du retour d’information à 360° permet d’évaluer les compétences et le comportement. Elle est basée sur une enquête auprès de différents groupes cibles dans l’environnement de travail direct. Les groupes cibles sont définis en concertation avec le ministre compétent pour la fonction de président du comité de direction et avec le président du comité de direction pour les autres fonctions de management. L’instrument du SPF Stratégie et Appui doit être utilisé à cet effet. » ;

3° il est inséré un 6° rédigé comme suit :

« 6° une proposition de vision d’avenir du domaine stratégique de la fonction occupée. Celle-ci est élaborée par le titulaire d’une fonction de management, uniquement à l’évaluation finale du premier mandat. ».

Art. 13.-

À l’article 16ter, paragraphe 2 du même arrêté, les mots « Personnel et Organisation » sont remplacés par les mots « Stratégie et Appui ».

Art. 14.-

À l’article 18, du même arrêté, remplacé par, l’arrêté royal du 1er février 2005 et modifié par , l’arrêté royal du 10 avril 2014 et l’arrêté royal du 24 mai 2006, l’arrêté royal du 15 juillet 2016, les modifications suivantes sont apportées :

1° le paragraphe 4, est remplacé par ce qui suit : « Les évaluations intermédiaires se clôturent par une des mentions suivantes : « bon », « à améliorer », ou « insuffisant » ;

2° au paragraphe 6, les mots « à développer » sont remplacés par les mots « à améliorer » ;

3° au paragraphe 7, les mots « répond aux attentes » sont remplacés par les mots « bon ». » ;

4° le paragraphe 7bis est abrogé ;

5° au paragraphe 7quater, le chiffre « 7bis » est remplacé par le chiffre « 7 » ;

6° les paragraphes 8bis et 8ter rédigés comme suit sont insérés entre les paragraphes 8 et 9 :

« § 8bis. L’évaluation finale porte sur le mandat complet et se clôture par une des mentions suivantes : « bon » ou « insuffisant ».

§ 8ter. Pour que l’évaluation finale donne lieu à la mention « bon », il ne peut y avoir eu plus d’une

evaluatie met de vermelding "te verbeteren" besloten zijn.";

7° in paragraaf 9 worden de woorden "voldoet aan de verwachtingen" vervangen door de woorden "goed".

Art. 15.-

In artikel 18*bis* van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1 wordt aangevuld met de bepalingen onder 8° en 9°, luidende:

"8° een 360° - terugkoppeling. Deze moet minimaal tweemaal tijdens het mandaat worden uitgevoerd, waarvan eenmaal bij de eindevaluatie;

9° een voorstel van toekomstvisie over het beleidsdomein van de ingevulde functie, enkel en alleen bij de eindevaluatie van het eerste mandaat.";

2° in paragraaf 3 worden de woorden "Personeel en Organisatie" vervangen door de woorden "Beleid en Ondersteuning".

Art. 16.-

In artikel 19 van hetzelfde besluit, vervangen bij het koninklijk besluit van 1 februari 2005 en gewijzigd bij het koninklijk besluit van 8 juli 2005 en het koninklijk besluit van 10 april 2014, worden in de paragrafen 1 en 2 het woord "uitstekend" vervangen door het woord "goed".

Art. 17.-

In hetzelfde besluit wordt artikel 20, §1 aangevuld met de bepaling onder 6°, luidende:

"6° wanneer er binnen de 3 maanden na de vaststelling van een onverenigbaarheid hieraan geen einde werd gesteld."

Art. 18.-

In hetzelfde besluit wordt een artikel 20*bis* ingevoegd, luidende:

"Art. 20*bis*. §1 Na het beëindigen van een tweede mandaat in dezelfde functie met een eindevaluatie "goed" wordt op vraag en na schriftelijke toestemming van de betrokkene, gedurende maximaal één jaar outplacement voorzien:

1° voor de houders van een managementfunctie die na het beëindigen van het mandaat de bestaande arbeidsrelatie of arbeidsovereenkomst in het federaal openbaar ambt beëindigen;

2° voor de houders van een managementfunctie die na het beëindigen van het mandaat geen arbeidsrelatie of arbeidsovereenkomst hebben in het federaal openbaar ambt.

Outplacement wordt enkel voorzien indien aan volgende voorwaarden wordt voldaan:

évaluation intermédiaire avec la mention « à améliorer ». » ;

7° au paragraphe 9, les mots « répond aux attentes » sont remplacés par les mots « bon ». »

Art. 15.-

À l'article 18*bis* du même arrêté les modifications suivantes sont apportées :

1° le paragraphe 1^{er} est complété par un 8° et un 9°, rédigés comme suit :

« 8° un retour d'information à 360°. Celui-ci doit être effectué au moins deux fois pendant le mandat, dont une fois à l'évaluation finale ;

9° une proposition de vision d'avenir du domaine stratégique de la fonction occupée, uniquement à l'évaluation finale du premier mandat. » ;

2° au paragraphe 3, les mots « Personnel et Organisation » sont remplacés par les mots « Stratégie et Appui ». »

Art. 16.-

À l'article 19 du même arrêté, remplacé par l'arrêté royal du 1^{er} février 2005 et modifié par l'arrêté royal du 8 juillet 2005 et l'arrêté royal du 10 avril 2014, le mot « excellent » aux paragraphes 1^{er} et 2 est à chaque fois remplacé par le mot « bon ».

Art. 17.-

A l'article 20, § 1^{er} du même arrêté il est inséré un 6° rédigé comme suit :

« 6° s'il n'y a pas été mis fin dans les trois mois suivant la constatation d'une incompatibilité ».

Art. 18.-

Dans le même arrêté, il est inséré un article 20*bis* rédigé comme suit :

« Art. 20*bis*. § 1^{er} À l'issue d'un deuxième mandat dans la même fonction avec une évaluation finale « bon », un outplacement est prévue pour une durée maximum d'un an, à la demande et après confirmation écrite de la personne concernée :

1° pour les titulaires d'une fonction de management qui, à l'issue du mandat, mettent un terme à la relation de travail ou au contrat de travail existant dans la fonction publique fédérale ;

2° pour les titulaires d'une fonction de management qui, à l'issue du mandat, n'ont pas de relation de travail ni de contrat de travail dans la fonction publique fédérale.

L'outplacement n'est prévu que si les conditions suivantes sont remplies :

1° als werknemer geen arbeidsovereenkomst hebben afgesloten;
2° geen activiteit als zelfstandige in hoofdberoep uitoefenen;
3° niet aanvaard zijn als ambtenaar in een openbare dienst, al dan niet in stage.

1° ne pas avoir conclu de contrat de travail ;
2° ne pas exercer d' activité principale en tant qu'indépendant ;
3° ne pas être admis en tant qu'agent dans un service public en stage ou non.

Indien tijdens de outplacement de voorwaarden niet langer vervuld zijn, moet de rechthebbende dit verplicht melden, en zal de outplacement beëindigd worden.

Si pendant l'outplacement, les conditions ne sont plus remplies, l'ayant droit est dans l'obligation de le signaler et l'outplacement prendra fin.

§ 2. De houder van een managementfunctie bekomt na het beëindigen van het tweede mandaat met een eindevaluatie "goed" een attest van vrijstelling op eigen aanvraag bij de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning. Dit attest van vrijstelling geeft rechtstreeks toegang tot het aanvullend onderhoud bedoeld in artikel 9 § 1, voor zover voldaan wordt aan artikel 6, § 1.

§ 2. Le titulaire d'une fonction de management obtient, à l'issue du deuxième mandat avec une évaluation finale « bon », à sa demande au du directeur général Recrutement et Développement de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui, une attestation de dispense. Cette attestation de dispense permet d'accéder directement à l'entretien complémentaire visé à l'article 9, § 1^{er}, pour autant que l'article 6, §1^{er} soit respecté.

De vrijstelling geldt voor een management- of staffunctie van hetzelfde of een lager niveau dan de uitgeoefende management- of staffunctie en is geldig voor een periode van 3 jaar vanaf het moment dat het mandaat beëindigd wordt.

La dispense est valable pour une fonction de management ou une fonction d'encadrement d'un niveau équivalent ou inférieur à la fonction de management ou une fonction d'encadrement exercée et pour une période de trois ans à partir du moment où le mandat prend fin.

Dit attest van vrijstelling kan eveneens bekomen worden door de houder van een managementfunctie wiens mandaat van rechtswege werd beëindigd na het ophouden te bestaan van de federale overheidsdienst of programmatorische federale overheidsdienst, onder de voorwaarde dat de houder van de managementfunctie de vermelding "goed" heeft behaald tijdens de laatste twee evaluaties.

Cette attestation de dispense peut également être obtenue par le titulaire d'une fonction de management dont le mandat a pris fin de plein droit en raison de la cessation d'existence du service public fédéral ou du service public fédéral de programmation, à condition que le titulaire de la fonction de management ait obtenu la mention « bon » lors des deux dernières évaluations.

§ 3. De houder van een managementfunctie, die op het ogenblik van zijn indienstneming vast benoemd was binnen het federaal openbaar ambt, wordt na het beëindigen van het tweede mandaat met een eindevaluatie "goed" gereaffecteerd:

1° in een functie met klasse A5 voor de houders van een managementfunctie N;
2° in een functie met klasse A4 voor de houders van een managementfunctie N-1.

§ 3. Le titulaire d'une fonction de management qui, au moment de son entrée en service, était nommé à titre définitif au sein de la fonction publique fédérale est, à l'issue du deuxième mandat avec une évaluation finale « bon », réaffecté :

1° dans une fonction de classe A5 pour les titulaires d'une fonction de management N ;
2° dans une fonction de classe A4 pour les titulaires d'une fonction de management N-1.

De houders van een managementfunctie, die gereaffecteerd worden naar de klasse A4 of A5, genieten van de eerste weddeschaal van de klasse, die hun een verhoging van minimum 3.000 euro garandeert in vergelijking met de jaarlijkse bezoldiging die zij zouden verkrijgen overeenkomstig het koninklijk besluit van 25 oktober 2013, betreffende geldelijke loopbaan

Les titulaires d'une fonction de management qui sont réaffectés dans la classe A4 ou A5 bénéficient de la première échelle de traitement de la classe qui leur assure une augmentation d'au moins 3.000 euro par rapport au traitement annuel dont ils bénéficieraient en vertu de l'arrêté royal du 25 octobre 2013, relatif à la carrière pécuniaire des membres du personnel de la

van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt, indien ze zouden betaald zijn in toepassing van dit besluit gedurende de duurtijd van hun mandaat, terwijl zij een evaluatie "voldoet aan de verwachtingen" genieten. Indien geen enkele weddeschaal hen deze verhoging waarborgt, genieten ze de laatste weddeschaal van de klasse.

Deze reffectatie is mogelijk in de federale dienst waar de houder van een managementfunctie ambtshalve verlof voor opdracht van algemeen belang werd toegestaan of de federale overheidsdienst of programmatorische overheidsdienst waar de houder van de managementfunctie het mandaat uitgeoefend heeft.”.

Art. 19.-

In hetzelfde besluit wordt een artikel 21^{ter} ingevoegd, luidende:

“Art. 21^{ter}. Wanneer een federale overheidsdienst ophoudt te bestaan, worden de mandaten beëindigd. De houders van een managementfunctie, worden door de bevoegde minister voor de resterende duur van hun lopende mandaat bij ministerieel besluit ambtshalve belast met een opdracht. Deze opdracht vormt geen nieuwe aanstelling in een mandaat, noch verlof of afwezigheid bedoeld in artikel 14 van hetzelfde besluit.

Tijdens de duur van hun opdracht zijn de opdrachthouders onderworpen aan de bepalingen van het koninklijk besluit van 24 september 2013 betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt. Zij worden voor de toepassing van dit artikel gelijkgesteld met ambtenaren van de klasse A5.

Elke persoon die is aangesteld als houder van een managementfunctie en die ambtshalve belast wordt met een opdracht, behoudt zijn weddenklasse tot het verstrijken van zijn lopend mandaat.

De opdrachthouders kunnen geen aanspraak maken op de hernieuwing van het mandaat.

Art. 20.-

In wordt een artikel 23^{bis} ingevoegd, luidende:

“Art. 23^{bis}. Het is de houder van een managementfunctie verboden om tot drie jaar na het einde van zijn mandaat deel te nemen aan de uitvoering van een overheidsopdracht als werknemer of bestuurder van de firma waaraan de overheidsopdracht toegewezen is voor de behoefte van de federale overheidsdienst of de

fonction publique fédérale s'ils avaient été rémunérés en application de cet arrêté durant la durée de leur mandat, tout en bénéficiant d'une évaluation « répond aux attentes ». Si aucune échelle ne leur assure cette augmentation, ils bénéficient de la dernière échelle de traitement de la classe.

Cette réaffectation est possible dans le service fédéral où le congé d'office pour mission d'intérêt général a été accordé au titulaire d'une fonction de management ou dans le service public fédéral ou le service public de programmation dans lequel le titulaire de la fonction de management a exercé le mandat. ».

Art. 19.-

Dans le même arrêté, il est inséré un article 21^{ter}, rédigé comme suit :

« Art. 21^{ter}. Lorsqu'un service public fédéral cesse d'exister, les mandats prennent fin. Les titulaires d'une fonction de management sont chargés d'office, par le ministre compétent, par arrêté ministériel, de l'exercice d'une mission pour la durée restante de leur mandat en cours. Cette mission ne constitue pas une nouvelle désignation dans un mandat, ni congé ou une absence visés par l'article 14 du même arrêté.

Pendant la durée de leur mission les chargés de mission sont soumis aux dispositions de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale. Ils sont assimilés à des agents de classe A5 pour l'application de cet article.

Chaque personne qui est désignée pour exercer une fonction de management et qui est chargé d'office d'une mission, conserve sa classe de traitement jusqu'au terme de son mandat en cours.

Les chargés de mission, ne peuvent pas prétendre au renouvellement du mandate.

Art. 20.-

Dans le même arrêté, il est inséré un article 23^{bis} rédigé comme suit :

« Art. 23^{bis}. Il est interdit au titulaire d'une fonction de management de participer, pendant 3 ans après la fin de son mandat, à l'exécution d'un marché public en tant que salarié ou administrateur de la société à qui le marché public a été attribué pour les besoins du service public fédéral ou du service public de

programmatorische overheidsdienst waar zijn mandaat werd beëindigd."

Art. 21.-

Artikel 24 van hetzelfde besluit, vervangen bij het koninklijk besluit van 24 mei 2006 en gewijzigd bij het koninklijk besluit van 10 april 2014 en bij het koninklijk besluit van 15 juli 2016, wordt opgeheven.

Art. 22.-

In artikel 24bis van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 10 april 2014 en gewijzigd bij het koninklijk besluit van 15 juli 2016, worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste lid wordt vervangen als volgt:

"De houder van een managementfunctie van wie de eindevaluatie wordt afgesloten met de vermelding "goed" en die geen beroepsinkomen of rustpensioen geniet of zou kunnen genieten, ontvangt een beëindigingsvergoeding.";

2° het laatste lid wordt vervangen als volgt:

"Dit artikel is onder dezelfde voorwaarden van toepassing op de houder van een managementfunctie van wie de eindevaluatie wordt van rechtswege afgesloten met de vermelding "goed" in toepassing van artikel 18, §9 en die geen beroepsinkomen of rustpensioen geniet of zou kunnen genieten."

Art. 23.-

In artikel 25 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 15 juni 2004, bij het koninklijk besluit van 1 februari 2005, bij het koninklijk besluit van 10 april 2014 en bij het koninklijk besluit van 15 juli 2016, worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste lid wordt vervangen als volgt:

"Wanneer een managementfunctie door de bevoegde Minister vacant wordt verklaard en de houder ervan, van wie het mandaat verstrijkt, zijn kandidatuur stelt, geven de in artikel 9, § 1, tweede lid en § 2, tweede lid, bedoelde organen hem een nieuw mandaat, voor zover hij de eindvermelding "goed" kreeg na het eerste mandaat. Een mandaat kan slechts éénmaal hernieuwd worden.";

2° het laatste lid wordt vervangen als volgt:

"Wanneer overeenkomstig artikel 18, § 9 aan de houder van de managementfunctie aan het einde van het mandaat de vermelding "goed" van rechtswege wordt toegekend, is het eerste lid alleen van toepassing voor zover de laatste effectieve tussentijdse evaluatie resulteerde in de vermelding "goed" tijdens het eerste mandaat."

programmation dans lequel son mandat a pris fin. ».

Art. 21.-

L'article 24 du même arrêté, remplacé par l'arrêté royal du 24 mai 2006 et modifié par l'arrêté royal du 10 avril 2014 et l'arrêté royal du 15 juillet 2016, est abrogé.

Art. 22.-

À l'article 24bis du même arrêté, inséré par l'arrêté royal du 10 avril 2014 et modifié par l'arrêté royal du 15 juillet 2016, les modifications suivantes sont apportées :

1° l'alinéa 1^{er} est remplacé par ce qui suit :

« Le titulaire d'une fonction de management dont l'évaluation finale se conclut par la mention « bon » et qui ne bénéficie ou ne pourrait bénéficier d'aucun revenu professionnel ou d'aucune pension de retraite reçoit une indemnité de départ. » ;

2° le dernier alinéa est remplacé par ce qui suit :

« Le présent article s'applique dans les mêmes conditions au titulaire d'une fonction de management dont l'évaluation finale se conclut de plein droit par la mention « bon » en application de l'article 18, § 9, et qui ne bénéficie ou ne pourrait bénéficier d'aucun revenu professionnel ou d'aucune pension de retraite. »

Art. 23.-

À l'article 25 du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 15 juin 2004, l'arrêté royal du 1^{er} février 2005, l'arrêté royal du 10 avril 2014 et l'arrêté royal du 15 juillet 2016, les modifications suivantes sont apportées :

1° l'alinéa 1^{er} est remplacé par ce qui suit :

« Si une fonction de management est déclarée vacante par le ministre compétent et si son titulaire dont le mandat a pris fin pose sa candidature, les organes visés à l'article 9, § 1^{er}, alinéa 2 et § 2, alinéa 2 lui donnent un nouveau mandat pour autant qu'il ait reçu la mention finale « bon » après le premier mandat. Un mandat ne peut être renouvelé qu'une seule fois. » ;

2° le dernier alinéa est remplacé par ce qui suit :

« Lorsque, conformément à l'article 18, § 9, la mention « bon » est attribuée de plein droit au titulaire de la fonction de management à la fin du mandat, l'alinéa 1^{er} ne s'applique que pour autant que la dernière évaluation intermédiaire effective ait donné lieu à la mention « bon » pendant le premier mandat. ».

HOOFDSTUK IV. Wijziging van het koninklijk besluit van 6 december 2001 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de management- en staffuncties in het Federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen.

Art.24.-

In artikel 2, § 2 van het koninklijk besluit van 6 december 2001 worden de bepalingen onder 4 vervangen als volgt:

"4. Het aantal mogelijke staffuncties wordt beperkt tot maximum drie:

1° de functioneel directeur van de stafdienst Personeel en Organisatie -2;

2° de functioneel directeur van de stafdienst Begroting en Beheerscontrole -2;

3° de functioneel directeur van de stafdienst Informatie-en Communicatie Technologie -2.

Meerdere staffuncties binnen een agentschap kunnen worden samengevoegd op vraag van de bevoegde Minister, mits akkoord van de Ministers van Ambtenarenzaken en Begroting.

Art.25.-

In artikel 4 van hetzelfde besluit, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° Paragraaf 1 wordt vervangen als volgt:

"§ 1. Om deel te nemen aan de vergelijkende selecties voor managementfuncties en staffuncties moeten de kandidaten houder zijn van een functie van niveau A of kunnen deelnemen aan een vergelijkende selectie voor een functie van niveau A. Zij dienen over een managementervaring van minstens vijf jaar te beschikken of tien jaar nuttige beroepservaring te hebben.

Onder managementervaring wordt verstaan ervaring inzake beheer in een overheidsdienst of in een organisatie uit de privé-sector.

De maanden gepresteerd in minstens klasse A3 worden in aanmerking genomen voor de berekening van de managementervaring.

Voor de berekening van het vereiste aantal jaren ervaring, worden deeltijdse prestaties beschouwd als voltijds, voor zover het geheel van het aantal jaren ervaring niet minder bedraagt dan twee derde van het normaal aantal vereiste jaren ervaring."

2° paragraaf 2 wordt opgeheven.

CHAPITRE IV. Modification de l'arrêté royal du 6 décembre 2001 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management et d'encadrement au sein de l'Agence fédérale pour la Sécurité de la chaîne alimentaire.

Art.24.-

À l'article 2, § 2 de l'arrêté royal du 6 décembre 2001, les dispositions du point 4 sont remplacées par ce qui suit :

« 4. le nombre de fonctions d'encadrement possibles est limité à maximum trois :

1° le directeur fonctionnel du service d'encadrement Personnel et Organisation -2 ;

2° le directeur fonctionnel du service d'encadrement Budget et Contrôle de la Gestion - 2 ;

3° le directeur fonctionnel du service d'encadrement Technologie de l'Information et de la Communication -2.

Plusieurs fonctions d'encadrement au sein d'une même agence peuvent être combinées sur proposition du Ministre compétent et moyennant l'accord des Ministres de la Fonction publique et du Budget.

Art.25.-

À l'article 4 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1° le paragraphe 1er est remplacé par ce qui suit :

« § 1er. Pour participer aux sélections comparatives pour des fonctions de management et des fonctions d'encadrement, les candidats doivent être titulaires d'une fonction de niveau A ou pouvoir participer à une sélection comparative pour une fonction de niveau A. Ils doivent posséder une expérience de management d'au moins cinq ans ou avoir une expérience professionnelle utile d'au moins dix ans.

Par expérience de management, il y a lieu d'entendre une expérience en gestion au sein d'un service public ou d'une organisation du secteur privé.

Les mois prestés, au moins dans la classe A3, sont pris en considération pour le calcul de l'expérience en management.

Pour le calcul du nombre d'années d'expérience requis, les prestations à temps partiel sont considérées comme des prestations à temps plein pour autant que le nombre total d'années d'expérience ne soit pas inférieur aux deux tiers du nombre normal d'années d'expérience requises. ».

2° le paragraphe 2 est abrogé.

Art 26.-

In hetzelfde besluit wordt een artikel 4bis ingevoegd, luidende:

"Art. 4bis. De bevoegde Minister kan in overleg met de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning beroep doen op een gespecialiseerd bureau om kandidaten aan te trekken bij de lancering van een vacature.

Deze kandidaten moeten de volledige selectieprocedure doorlopen om aangesteld te kunnen worden.

Art.27.-

Artikel 6 van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt:

"Art. 6 § 1. De kandidaturen worden ingediend bij de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning, die de toelaatbaarheid ervan onderzoekt.

De kandidaten voor een management- of staffunctie beschikken over ten minste 20 kalenderdagen om zich kandidaat te stellen.

De kandidaten die toelaatbaar zijn verklaard leggen een computergestuurde assessmentproef af die de managementvaardigheden meet en aangepast is aan het niveau van de te begeven functie.

Drie niveaus worden gedefinieerd:

- 1° het niveau dat de wegingsklassen 7 en 6 bevat;
- 2° het niveau dat de wegingsklassen 5 en 4 bevat;
- 3° het niveau dat de andere wegingsklassen bevat.

Een kandidaat die niet geslaagd is voor de computergestuurde assessmentproef voor een niveau wordt gedurende een periode van zes maanden, te rekenen vanaf de datum van het afleggen van deze proef, uitgesloten van het opnieuw afleggen van dezelfde proef of een proef voor een hoger niveau.

Er wordt vrijstelling van de computergestuurde assessmentproef toegekend, gedurende twee jaar berekend vanaf de datum van het slagen voor deze proef, voor elke andere management- of staffunctie van hetzelfde of een lager niveau.

Art. 26.-

Dans le même arrêté, il est inséré un article 4bis rédigé comme suit :

« Art. 4bis. Le ministre compétent peut, en concertation avec le directeur général Recrutement et Développement de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui, faire appel à un cabinet de recrutement spécialisé pour attirer des candidats pour une fonction vacante.

Ces candidats doivent participer à la procédure de sélection dans son intégralité pour pouvoir être désignés.

Art. 27.-

L'article 6 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« Art. 6. § 1^{er}. Les candidatures sont introduites auprès du Directeur général Recrutement et Développement de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui qui en examine l'admissibilité.

Les candidats à une fonction de management ou une fonction d'encadrement disposent d'au moins vingt jours calendrier pour se porter candidat.

Les candidats déclarés admissibles présentent une épreuve d'assessment informatisée qui mesure les aptitudes managériales génériques et est adaptée au niveau de la fonction à pourvoir.

Trois niveaux sont définis :

- 1° le niveau comprenant les classes 7 et 6 de pondération ;
- 2° le niveau comprenant les classes 5 et 4 de pondération ;
- 3° le niveau comprenant les autres classes de pondération.

Un candidat qui n'a pas réussi l'épreuve d'assessment informatisée pour un niveau est exclu pendant une durée de six mois à dater du jour de la présentation de cette épreuve de la possibilité de se présenter à nouveau pour cette épreuve ou pour une épreuve d'un niveau supérieur.

Une dispense de l'épreuve d'assessment informatisée est accordée, pendant deux ans à compter de la date de la réussite de l'épreuve, pour toute autre fonction de management ou d'encadrement de niveau équivalent ou inférieur.

Er wordt eveneens vrijstelling toegekend aan de houders van een management- of een staffunctie van hetzelfde of een hoger niveau.

De kandidaten leggen na het slagen voor de computergestuurde assessmentproef ook een integriteitsproef af, die omgaan met ethiek, deontologie en integriteit op de werkvloer meet.

De resultaten van deze proef dienen als ondersteuning van evaluatie van de competentie integriteit in de mondelinge proef.

§ 2. De kandidaten die geslaagd zijn voor de computergestuurde assessmentproef leggen een mondelinge proef af uitgaande van een praktijkgeval dat betrekking heeft op de te begeven management- of staffunctie. De proef heeft als doel zowel de specifieke competenties als de managementvaardigheden te evalueren die vereist zijn voor de uitoefening van deze functie. Ook de competentie integriteit wordt in deze proef geëvalueerd op basis van de resultaten van de integriteitsproef vermeld onder § 1.

Voor de mondelinge proef wordt beroep gedaan op een extern selectiebureau. Het extern selectiebureau wordt aangesteld volgens de regels van de wet inzake overheidsopdrachten van 17 juni 2016, op voorstel van de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning en in overleg met de bevoegde Minister.

§ 3. Na de proef bedoeld in § 2, worden de kandidaten ingedeeld in twee groepen, hetzij in groep A "geschikt", hetzij in groep B "niet geschikt". Deze indeling wordt gemotiveerd. De kandidaten worden niet gerangschikt.

De directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning valideert de resultaten van de computergestuurde assessmentproef en de mondelinge proef op basis van de documenten en de motivatie voorgelegd door het externe bureau."

Art. 28.-

Artikel 7 van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt:

"§ 1. Het extern selectiebureau stelt de selectiecommissie voor de mondelinge proef samen. De samenstelling wordt gevalideerd door de directeur-generaal Rekrutering en

Une dispense est également accordée aux titulaires d'une fonction de management ou d'encadrement de niveau équivalent ou supérieur.

Les candidats présentent, après réussite de l'épreuve d'assessment informatisée, une épreuve d'intégrité qui mesure la gestion de l'éthique, de la déontologie et de l'intégrité au travail.

Les résultats de cette épreuve servent de support à l'épreuve orale pour évaluer la compétence intégrité.

§ 2. Les candidats qui ont réussi l'épreuve d'assessment informatisée présentent une épreuve orale basée sur un cas pratique lié à la fonction de management ou d'encadrement à pourvoir. Cette épreuve a pour but d'évaluer tant les compétences spécifiques que les aptitudes managériales requises pour l'exercice de cette fonction. La compétence « intégrité » est elle aussi évaluée durant cette épreuve, sur la base des résultats de l'épreuve d'intégrité mentionnée au §1er.

Il est fait appel à un bureau de sélection externe pour l'épreuve orale. Celui-ci est désigné selon les règles de la loi du 17 juin 2016 relative aux marchés publics par le ministre qui a la fonction publique dans ses attributions, sur proposition du Directeur général Recrutement et Développement de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui et en concertation avec le ministre compétent.

§ 3. Au terme de l'épreuve visée au § 2, les candidats sont répartis en deux groupes, soit le groupe A « apte », soit le groupe B « pas apte ». Cette répartition est motivée. Les candidats ne sont pas classés.

Le directeur général Recrutement et Développement de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui valide les résultats de l'épreuve d'assessment informatisée et de l'épreuve orale sur la base des documents et de la motivation soumis par le bureau externe. ».

Art. 28.-

L'article 7 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« § 1^{er}. Le bureau de sélection externe constitue la commission de sélection pour l'épreuve orale. Le directeur général Recrutement et Développement de la direction générale

Ontwikkeling van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning.

De selectiecommissie bestaat uit 5 leden extern aan de federale overheid:

- 1° één Voorzitter, die expert is in rekrutering en selectie;
- 2° één expert inzake management, met een ervaring die gelijkwaardig is als de in te vullen management of staffunctie;
- 3° één expert inzake human resources management;
- 4° twee experten met ervaring in of een bijzondere kennis van de materie die eigen is aan de te begeven functie.

De taalpariteit wordt verzekerd voor de leden uit het tweede lid, 4°. Het lid in het tweede lid, 2° behoort tot een andere taalaanhorigheid dan die van het lid bedoeld in het tweede lid, 3°. De taalaanhorigheid van de leden bedoeld in het tweede lid, 2°, 3° en 4°, wordt bepaald door de taal van het getuigschrift of het diploma dat bewijst dat men geslaagd is voor de studies die in aanmerking worden genomen voor de beoordeling van de competentie die nodig is voor de expertiseopdracht.

Wanneer een management of staffunctie wordt vacant verklaard voor kandidaten van twee taalrollen, dient de Voorzitter van de selectiecommissie hetzij de kennis van de tweede taal bewezen te hebben conform artikel 43, § 3, derde lid, van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966, hetzij te worden bijgestaan door een persoon die deze kennis heeft bewezen.

Wanneer een management- of staffunctie uitsluitend vacant wordt verklaard voor kandidaten van één enkele taalrol, of indien er enkel kandidaten van één enkele taalrol overblijven na het onderzoek van de ontvankelijkheid van de kandidaturen door het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling, wordt de selectiecommissie samengesteld door één enkele vertegenwoordiger van de categorie van de leden bedoeld in het eerste lid, 4°. Alle leden behoren tot dezelfde taalrol of taalaanhorigheid als deze van de kandidaat.

De profielen van de leden van de selectiecommissie worden bepaald in samenspraak met de bevoegde Minister of de bevoegde staatssecretaris.

Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui en valide la composition.

La commission de sélection se compose de cinq membres externes à la fonction publique fédérale:

- 1° un président, expert en recrutement et sélection ;
- 2° un expert en management ayant une expérience équivalente à celle de la fonction de management ou d'encadrement à pourvoir ;
- 3° un expert en gestion des ressources humaines ;
- 4° deux experts ayant une expérience ou une connaissance particulière des matières spécifiques de la fonction à pourvoir.

La parité linguistique est assurée pour les membres visés à l'alinéa 2^{er}, 4°. Le membre visé à l'alinéa 2, 2° est d'une appartenance linguistique autre que celle du membre visé à l'alinéa 2, 3°. L'appartenance linguistique est déterminée, pour ce qui concerne les membres visés à l'alinéa 2, 2°, 3° et 4°, par la langue du certificat ou du diplôme sanctionnant la réussite des études prises en compte pour l'appréciation de la compétence nécessaire à la mission d'expertise.

Lorsqu'une fonction de management ou d'encadrement est ouverte à des candidats des deux rôles linguistiques, le président de la commission de sélection doit soit avoir prouvé la connaissance de la seconde langue conformément à l'article 43, § 3, alinéa 3, des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966, soit être assisté par une personne qui a prouvé cette connaissance.

Lorsqu'une fonction de management ou d'encadrement n'est ouverte qu'à des candidats d'un seul rôle linguistique, ou lorsqu'il ne reste que des candidats d'un seul rôle linguistique à l'issue de l'examen de recevabilité des candidatures par la direction générale Recrutement et Développement, la commission de sélection est composée d'un seul représentant de la catégorie de membres visés à l'alinéa 1^{er}, 4°. Tous les membres sont du même rôle ou de la même appartenance linguistique que celui/celle du candidat.

Les profils des membres de la commission de sélection sont déterminés en concertation avec le ministre compétent ou le secrétaire d'État compétent.

De samenstelling van de selectiecommissie wordt meegedeeld aan de regeringsleden.

La composition de la commission de sélection sera communiquée aux membres du gouvernement.

§ 2. De selectiecommissie kan slechts op geldige wijze overgaan tot het horen van de kandidaten en tot de deliberatie voor zover alle leden aanwezig zijn. Geen enkel lid kan zich onthouden bij de deliberatie.

§ 2. La commission de sélection ne peut valablement procéder à l'audition des candidats et à la délibération que pour autant que tous les membres soient présents. Aucun membre ne peut s'abstenir de délibérer.

§ 3. Het extern selectiebureau deelt de resultaten mee aan de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning. Deze valideert de resultaten op basis van de documenten en motivatie voorgelegd door het externe bureau en licht de kandidaten in over hun indeling in groep A of B."

§ 3. Le bureau de sélection externe communique les résultats au directeur général Recrutement et Développement de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui. Ce dernier les valide sur la base des documents et de la motivation soumise par le bureau externe et informe les candidats de leur répartition dans le groupe A ou B. ».

Art.29.-

In artikel 8 van hetzelfde besluit worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid worden de woorden "SELOR-Selectiebureau van de Federale Overheid" vervangen door de woorden "de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning";

Art.29.-

À l'article 8 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1° à l'alinéa 1er, les mots « SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale - » sont remplacés par les mots « directeur général Recrutement et Développement de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui. »;

2° wordt het laatste lid opgeheven.

2° le dernier alinéa est abrogé.

Art. 30.-

In artikel 11 van hetzelfde besluit wordt het vierde lid opgeheven.

Art.30.-

À l'article 11 du même arrêté, l'alinéa 4 est abrogé.

Art.31.-

Artikel 16 van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt:

"§1. De uitoefening van een management- en staffunctie is onverenigbaar met de uitoefening van:

1° elke activiteit, bezigheid of mandaat, zelfs onbezoldigd, uitgeoefend door de houder van de management- of staffunctie zelf, via een vertegenwoordiger of via een tussenpersoon in eender welke inrichting, onderneming, vennootschap of vereniging waarbij aanleiding kan ontstaan tot een belangenconflict met de activiteiten van het agentschap;

2° elke activiteit die ingaat tegen de waardigheid van de functie of die schade kan berokkenen aan de vervulling van de plichten verbonden aan de functie;

3° de uitoefening van elk uitvoerend politiek mandaat.

Art.31.-

L'article 16 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« § 1^{er}. Est incompatible avec l'exercice d'une fonction de management et d'encadrement :

1° toute activité, occupation ou mandat, même gratuit, exercé par le titulaire d'une fonction de management ou d'encadrement lui-même, par personne interposée ou par intermédiaire, dans tout établissement, entreprise, société ou association quelconque et susceptible de donner lieu à un conflit d'intérêts avec les activités de l'Agence;

2° toute activité qui serait contraire à la dignité de la fonction ou qui pourrait nuire à l'accomplissement des devoirs de la fonction ;

3° l'exercice de tout mandat politique exécutif.

§ 2. Alvorens aangesteld te kunnen worden, doet de kandidaat melding van de belangen die hij of zijn verwanten die met hem samenwonen,

§ 2. Avant de pouvoir être désigné, le candidat fait mention des intérêts qu'il, ou les membres de sa famille habitant sous le même toit, possède ou

bezitten of de activiteiten die hij uitoefent in enige inrichting, onderneming, vennootschap of vereniging waarvan de activiteiten onder de bevoegdheid kunnen vallen van het agentschap waar hij een management- of staffunctie zal opnemen.

De verenigbaarheid van belangen of activiteiten met de uitoefening van de functie binnen het Agentschap worden onderzocht, na advies van het Bureau voor ambtelijke ethiek en deontologie, door:

1° de bevoegde Minister, voor de functie van gedelegeerd bestuurder;

2° de gedelegeerd bestuurder, voor de andere management- en staffuncties.

Indien na onderzoek een onverenigbaarheid wordt vastgesteld heeft betrokkene drie maanden de tijd om een einde te stellen aan de onverenigbaarheid.

Indien er tijdens de uitoefening van het mandaat een onverenigbaarheid rijst, brengt de houder van een management- of staffunctie binnen de 30 dagen de bevoegde Minister, voor de functie van Voorzitter van het directiecomité of de Voorzitter voor de andere managementfuncties en staffuncties op de hoogte van de onverenigbaarheid.

Het onderzoek verloopt volgens de procedure opgenomen in het tweede en het derde lid van dit artikel.”.

Art.32.-

Artikel 17 van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt:

“Art.17.

§1. Elke houder van een management- of staffunctie wordt tijdens zijn mandaat jaarlijks geëvalueerd. De evaluatieperiode loopt van 1 januari tot 31 december.

De eerste evaluatiecyclus start echter bij de aanvang van het mandaat en eindigt op 31 december van het eerste volledige kalenderjaar.

De laatste evaluatiecyclus start echter op 1 januari van het laatste volledige kalenderjaar en eindigt zes maanden vóór het verstrijken van het mandaat.

Elke cyclus wordt met een tussentijdse evaluatie afgesloten. De laatste cyclus echter wordt met een eindevaluatie afgesloten. De eindevaluatie behelst het volledige mandaat vanaf de aanstelling van de mandaathouder tot zes maanden voor het einde van het mandaat.

des activités qu'il exerce dans tout établissement, entreprise, société ou association dont les activités sont susceptibles de relever des compétences de l'Agence où il exercera une fonction de management ou d'encadrement.

La compatibilité des intérêts ou activités avec l'exercice de la fonction au sein de l'Agence est examinée, après avis du Bureau d'éthique et de déontologie administratives, par :

1° le ministre compétent, pour la fonction d'administrateur délégué ;

2° l'administrateur délégué, pour les autres fonctions de management et d'encadrement.

Au cas où, après enquête, une incompatibilité est constatée, la personne concernée a trois mois pour mettre fin à l'incompatibilité.

Lorsqu'une incompatibilité surgit durant l'exécution du mandat, le titulaire d'une fonction de management ou d'une fonction d'encadrement informe le ministre compétent pour la fonction de président du comité de direction ou le président pour les autres fonctions de management et fonctions d'encadrement dans les trente jours suivant l'incompatibilité.

L'enquête est menée conformément à la procédure décrite aux alinéas 2 et 3 du présent article. ».

Art.32.-

L'article 17 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« Art. 17.

§ 1^{er}. Chaque titulaire d'une fonction de management ou d'encadrement est évalué annuellement pendant la durée de son mandat. La période d'évaluation court du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Le premier cycle d'évaluation commence cependant au début du mandat et se termine le 31 décembre de la première année civile complète.

Le dernier cycle d'évaluation commence cependant le 1^{er} janvier de la dernière année civile complète et se termine six mois avant l'expiration du mandat.

Chaque cycle est sanctionné par une évaluation intermédiaire. Le dernier cycle se conclut cependant par une évaluation finale. L'évaluation finale porte sur le mandat complet à partir de la désignation du titulaire de mandat jusque six mois avant la fin du mandat.

§2. Indien de houder van de management of staffunctie geen evaluatie heeft gekregen of indien hij meer dan de helft afwezig is, wordt hem van rechtswege de vermelding "goed" toegekend."

Art. 33.-

In hetzelfde besluit wordt een artikel 17bis ingevoegd, luidende:

"Art. 17bis.

De tussentijdse evaluatie en de eindevaluatie van de houder van een management of staffunctie hebben voor elke evaluatie, tenzij anders aangegeven betrekking op:

1° de verwezenlijking van de doelstellingen die werden vastgelegd in het in artikel 10 bedoelde managementplan en operationeel plan;

2° de wijze waarop die doelstellingen al dan niet werden behaald;

3° de persoonlijke bijdrage van de houder van de management- of staffunctie aan de verwezenlijking van die doelstellingen;

4° de geleverde inspanningen om zijn competenties te verbeteren;

5° een 360° - terugkoppeling. Deze moet minimaal tweemaal tijdens het mandaat worden uitgevoerd, waarvan éénmaal bij de eindevaluatie. De analyse methode 360°-terugkoppeling wordt gebruikt voor het evalueren van de competenties en het gedrag, gebaseerd op een enquête bij verschillende doelgroepen in de directe werkomgeving. Deze doelgroepen worden bepaald in overleg met de bevoegde Minister voor de functie van Voorzitter van het directiecomité en met de Voorzitter van het directiecomité voor de andere managementfuncties. Het instrument van de FOD Beleid en Ondersteuning dient hiervoor gebruikt te worden;

6° een voorstel van toekomstvisie over het beleidsdomein van de ingevulde functie. Deze wordt uitgewerkt door de houder van een management- of staffunctie enkel en alleen bij de eindevaluatie van het eerste mandaat."

Art.34.-

In hetzelfde besluit wordt een artikel 17ter ingevoegd, luidende:

"Art. 17ter. De evaluator van een houder van een managementfunctie of van een staffunctie is het orgaan of de organen, bedoeld in artikel 8, tweede lid.

Voor de evaluatie wordt de evaluator bijgestaan door een extern bureau. Dit bureau heeft als opdracht de evaluatie van het bereiken van de prestatiedoelstellingen en de concrete uitwerking ervan, zoals vervat in het managementplan en het operationeel plan, bedoeld in artikel 10, na te

§ 2. Si le titulaire de la fonction de management ou d'encadrement n'a pas reçu d'évaluation ou est absent plus de la moitié de la période d'évaluation, la mention « bon » lui est attribuée de plein droit. ».

Art. 33.-

Dans le même arrêté, il est inséré un article 17bis rédigé comme suit :

« Art. 17bis.

L'évaluation intermédiaire et l'évaluation finale du titulaire d'une fonction de management ou d'encadrement portent, pour chaque évaluation, sauf indication contraire, sur :

1° la réalisation des objectifs définis dans le plan de management et le plan opérationnel visés à l'article 10 ;

2° la manière dont ces objectifs ont ou non été atteints ;

3° la contribution personnelle du titulaire de la fonction de management ou d'encadrement à la réalisation de ces objectifs ;

4° les efforts consentis en termes de développement de ses compétences ;

5° un retour d'information à 360°. Celui-ci doit être effectué au moins deux fois pendant le mandat, dont une fois à l'évaluation finale. La méthode d'analyse du retour d'information à 360° permet d'évaluer les compétences et le comportement. Elle est basée sur une enquête auprès de différents groupes cibles dans l'environnement de travail direct. Les groupes cibles sont définis en concertation avec le ministre compétent pour la fonction de président du comité de direction et avec le président du comité de direction pour les autres fonctions de management. L'instrument du SPF Stratégie et Appui doit être utilisé à cet effet ;

6° une proposition de vision d'avenir du domaine stratégique de la fonction occupée. Celle-ci est élaborée par le titulaire d'une fonction de management ou d'encadrement, uniquement à l'évaluation finale du premier mandat. ».

Art.34.-

Dans le même arrêté, il est inséré un article 17ter rédigé comme suit :

« Art. 17ter. L'évaluateur des titulaires d'une fonction de management ou d'une fonction d'encadrement est l'organe ou les organes visés à l'article 8, alinéa 2.

Pour l'évaluation, l'évaluateur est assisté par un bureau externe. Ce bureau a pour mission l'évaluation de la réalisation des objectifs de prestation et leur développement concret, tels que contenus dans le plan de management et le plan opérationnel visés à l'article 10. ».

gaan.”.

Art.35.-

In artikel 18 van hetzelfde besluit worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° worden vóór het eerste lid drie leden ingevoegd, luidende:

“De tussentijdse evaluaties worden afgesloten met één van de volgende vermeldingen: "goed", "te verbeteren", of "onvoldoende".

De eindevaluatie behelst het volledige mandaat en wordt afgesloten met één van de volgende vermeldingen: 'goed' of 'onvoldoende'.

Om de eindevaluatie met 'goed' te besluiten, mag er niet meer dan één tussentijdse evaluatie met de vermelding “te verbeteren” besloten zijn.”.

2° in het eerste lid wordt het woord “tweejaarlijkse” vervangen door het woord “jaarlijkse”;

3° in het tweede lid worden de woorden “tussentijdse evaluatie en de ” ingevoegd tussen het woord “De” en het woord “eindevaluatie”, het woord “wordt” vervangen door het woord “worden” en de woorden “zeer goed” vervangen door het woord “goed”;

4° aangevuld met een lid, luidende:

“De tussentijdse evaluatie en de eindevaluatie van de houder van de management- of staffunctie worden besloten met de vermelding "te verbeteren" als uit de evaluatie blijkt dat de vooropgestelde doelstellingen voor een deel op de juiste manier werden verwezenlijkt maar dat er nog wezenlijke verbeteringen moeten worden aangebracht om de toevertrouwde managementopdracht optimaal en volledig te verwezenlijken en/of dat de persoonlijke bijdrage van de houder van de management- of staffunctie beperkt is.”.

Art.36.-

In artikel 20 eerste lid van hetzelfde besluit worden de woorden “zeer goed” vervangen door het woord “goed”.

Art. 37.-

In hetzelfde besluit wordt in artikel 21, vervangen als volgt:

“Het mandaat eindigt van rechtswege:

1° op het einde van de periode bedoeld in artikel 9. Het mandaat van de houder van een management- of staffunctie kan verlengd worden met maximum zes maanden tot de aanvang van het mandaat van zijn opvolger;

Art. 35.-

À l'article 18 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1° trois alinéas rédigés comme suit sont insérés avant l'alinéa 1^{er} :

« Les évaluations intermédiaires se clôturent par une des mentions suivantes : « bon », « à améliorer », ou « insuffisant ».

L'évaluation finale se clôture par une des mentions suivantes : « bon » ou « insuffisant ».

Pour que l'évaluation finale donne lieu à la mention « bon », il ne peut y avoir eu plus d'une évaluation intermédiaire avec la mention “ à améliorer ».

2° à l'alinéa 1^{er}, le mot « bisannuelle » est remplacé par le mot « annuelle » ;

3° à l'alinéa 2, les mots « évaluation intermédiaire » sont insérés entre le mot « l' » et les mots « évaluation finale » le mot « est » est remplacé par le mot « sont » et les mots « très bon° » sont remplacés par le mot « bon » ;

4° il est inséré un alinéa rédigé comme suit :

« L'évaluation intermédiaire et l'évaluation finale du titulaire de la fonction de management ou d'encadrement donnent lieu à la mention « à améliorer » lorsqu'il ressort de l'évaluation que les objectifs fixés ont été en partie réalisés de manière correcte mais que des améliorations substantielles doivent être apportées en vue d'exercer la mission de gestion confiée de façon optimale et complète et/ou que la contribution personnelle du titulaire de la fonction de management ou d'encadrement est limitée. ».

Art.36.-

À l'article 20, alinéa 1^{er} du même arrêté, les mots « très bon » sont remplacés par le mot « bon ».

Art. 37.-

Dans le même arrêté l'article 21, est remplacé par ce qui suit :

« Le mandat prend fin de plein droit :

1° à la fin de la période visée à l'article 9. Le mandat du titulaire de la fonction de management ou d'encadrement peut être prolongé pour un maximum de six mois jusqu'à ce que le mandat de son successeur débute ;

2° wanneer er binnen de 3 maanden na de vaststelling van een onverenigbaarheid hieraan geen einde werd gesteld.”.

Art.38.-

In hetzelfde besluit wordt een artikel 21*bis* ingevoegd, luidende:

“Art. 21*bis*.

“§1 Na het beëindigen van een tweede mandaat in dezelfde functie met een eindevaluatie “goed” wordt op vraag en na schriftelijke toestemming van de betrokkende, gedurende maximaal één jaar outplacement voorzien:

1° voor de houder van een management- of staffunctie die na het beëindigen van het mandaat de bestaande arbeidsrelatie of arbeidsovereenkomst in het federaal openbaar ambt beëindigen;

2° voor de houder van een management- of staffunctie die na het beëindigen van het mandaat geen arbeidsrelatie of arbeidsovereenkomst hebben in het federaal openbaar ambt.

Outplacement wordt enkel voorzien indien aan volgende voorwaarden wordt voldaan:

1° als werknemer geen arbeidsovereenkomst hebben afgesloten;

2° geen activiteit als zelfstandige in hoofdberoep uitoefenen;

3° niet aanvaard zijn als ambtenaar in een openbare dienst, al dan niet in stage.

Indien tijdens de outplacement de voorwaarden niet langer vervuld zijn, moet de rechthebbende dit verplicht melden, en zal de outplacement beëindigd worden.

§ 2. De houder van een management- of staffunctie krijgt na het beëindigen van het tweede mandaat met een eindevaluatie “goed” een attest op eigen aanvraag bij de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning. Dit attest geeft rechtstreeks toegang tot het aanvullend onderhoud bedoeld in artikel 8, voor zover voldaan werd aan artikel 5, §1.

De vrijstelling geldt voor een functie van hetzelfde of een lager niveau dan de uitgeoefende functie en is geldig voor een periode van 3 jaar vanaf het moment dat het mandaat beëindigd wordt.

Dit attest van vrijstelling kan eveneens bekomen worden door de houder van een management- of staffunctie wiens mandaat van rechtswege werd

2° s'il n'y a pas été mis fin dans les trois mois suivant la constatation d'une incompatibilité. ».

Art.38.-

Dans le même arrêté, il est inséré un article 21*bis* rédigé comme suit :

« Art. 21*bis*

§ 1^{er} À l'issue d'un deuxième mandat dans la même fonction avec une évaluation finale « bon », un outplacement est prévu pour une durée maximum d'un an, à la demande et après confirmation écrite de la personne concernée:

1° pour les titulaires d'une fonction de management ou d'encadrement qui, à l'issue du mandat, mettent un terme à la relation de travail ou au contrat de travail existant dans la fonction publique fédérale ;

2° pour les titulaires d'une fonction de management ou d'encadrement qui, à l'issue du mandat, n'ont pas de relation de travail ni de contrat de travail dans la fonction publique fédérale.

L'outplacement n'est prévu que si les conditions suivantes sont remplies :

1° ne pas avoir conclu de contrat de travail ;

2° ne pas exercer d'activité principale en tant qu'indépendant ;

3° ne pas être admis en tant qu'agent dans un service public et en stage ou non.

Si pendant l'outplacement, les conditions ne sont plus remplies, l'ayant droit est dans l'obligation de le signaler et l'outplacement prendra fin.

§ 2. Le titulaire d'une fonction de management ou d'encadrement obtient, à l'issue du deuxième mandat avec une évaluation finale « bon », à sa demande auprès du directeur général Recrutement et Développement de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui, une attestation. Cette attestation permet d'accéder directement à l'entretien complémentaire visé à l'article 8, pour autant que l'article 5, §1^{er} soit respecté.

La dispense est valable pour une fonction de niveau équivalent ou inférieur à la fonction exercée et pour une période de trois ans à partir du moment où le mandat prend fin.

Cette attestation de dispense peut également être obtenue par le titulaire d'une fonction de management ou d'une fonction d'encadrement

beëindigd na het ophouden te bestaan van de federale overheidsdienst of programmatorische federale overheidsdienst, onder de voorwaarde dat de houder van de managementfunctie de vermelding "goed" heeft behaald tijdens de laatste twee evaluaties.

§ 3. De houder van een management- of staffunctie, die op het ogenblik van zijn indienstneming vast benoemd was binnen het federaal openbaar ambt, wordt na het beëindigen van het tweede mandaat met een eindevaluatie "goed" gereffecteerd:

1° in een functie met klasse A5 voor de houder van een managementfunctie N;

2° in een functie met klasse A4 voor de houder van een management-N-1 of staffunctie.

De houders van een management- of staffunctie, die gereffecteerd worden naar de klasse A4 of A5, genieten van de eerste weddeschaal van de klasse, die hun een verhoging van minimum 3000 euro garandeert in vergelijking met de jaarlijkse bezoldiging die zij zouden verkrijgen overeenkomstig het koninklijk besluit van 25 oktober 2013, betreffende geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt, indien ze zouden betaald zijn in toepassing van dit besluit gedurende de duurtijd van hun mandaat, terwijl zij een evaluatie "voldoet aan de verwachtingen" genieten. Indien geen enkele weddeschaal hen deze verhoging waarborgt, genieten ze de laatste weddeschaal van de klasse.

Deze reffectatie is mogelijk in de federale dienst waar de houder van een management- of staffunctie ambtshalve verlof voor opdracht van algemeen belang werd toegestaan of het agentschap waar de houder van de management- of staffunctie het mandaat uitgeoefend heeft."

Art. 39.-

In hetzelfde besluit wordt een artikel 22bis ingevoegd, luidende:

"Art. 22bis. Wanneer het Agentschap ophoudt te bestaan, worden de mandaten beëindigd. De houders van een management- of staffunctie, worden door de bevoegde minister voor de resterende duur van hun lopende mandaat bij ministerieel besluit ambtshalve belast met een opdracht. Deze opdracht vormt geen nieuwe aanstelling in een mandaat.

Tijdens de duur van hun opdracht zijn de opdrachthouders onderworpen aan de bepalingen van het koninklijk besluit van 24 september 2013 betreffende de evaluatie in het

dont le mandat a pris fin de plein droit en raison de la cessation d'existence du service public fédéral ou du service public fédéral de programmation, à condition que le titulaire de la fonction de management ait obtenu la mention « bon » lors des deux dernières évaluations.

§ 3. Le titulaire d'une fonction de management ou d'encadrement qui, au moment de son entrée en service, était nommé à titre définitif au sein de la fonction publique fédérale est, à l'issue du deuxième mandat avec une évaluation finale « bon », réaffecté :

1° dans une fonction de classe A5 pour les titulaires d'une fonction de management N ;

2° dans une fonction de classe A4 pour les titulaires d'une fonction de management N-1 ou d'encadrement.

Les titulaires d'une fonction de management ou d'encadrement qui sont réaffectés dans la classe A4 ou A5 bénéficient de la première échelle de traitement de la classe qui leur assure une augmentation d'au moins 3000 euros par rapport au traitement annuel dont ils bénéficieraient en vertu de l'arrêté royal du 25 octobre 2013 relatif à la carrière pécuniaire des membres du personnel de la fonction publique fédérale s'ils avaient été rémunérés en application de cet arrêté durant la durée de leur mandat, tout en bénéficiant d'une évaluation « répond aux attentes ». Si aucune échelle ne leur assure cette augmentation, ils bénéficient de la dernière échelle de traitement de la classe.

Cette réaffectation est possible dans le service fédéral où le congé d'office pour mission d'intérêt général a été accordé au titulaire d'une fonction de management ou d'encadrement ou dans l'Agence dans laquelle le titulaire de la fonction de management ou d'encadrement a exercé le mandat. ».

Art. 39.-

Dans le même arrêté, il est inséré un article 22bis, rédigé comme suit :

« Art. 22bis. Lorsque l'Agence cesse d'exister, les mandats prennent fin. Les titulaires d'une fonction de management ou une fonction d'encadrement sont chargés d'office, par le ministre compétent, par arrêté ministériel, de l'exercice d'une mission. Cette mission ne constitue pas une nouvelle désignation dans un mandat.

Pendant la durée de leur mission les chargés de mission sont soumis aux dispositions de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale. Ils sont

federaal openbaar ambt. Zij worden voor de toepassing van dit artikel gelijkgesteld met ambtenaren van de klasse A5.

Elke persoon die is aangesteld als houder van een managementfunctie en die ambtshalve belast wordt met een opdracht, behoudt zijn weddenklasse tot het verstrijken van zijn lopend mandaat.

De opdrachthouders kunnen geen aanspraak maken op de hernieuwing van het mandaat.

Art. 40.-

In hetzelfde besluit wordt een artikel 23*bis* ingevoegd, luidende:

"Art. 23*bis*. Het is de houder van een management- of staffunctie verboden om tot drie jaar na het einde van zijn mandaat als werknemer, eigenaar of bestuurder van een privé-bedrijf deel te nemen aan een overheidsopdracht voor het agentschap waar zijn mandaat werd beëindigd."

Art.41.-

In artikel 22 van hetzelfde besluit wordt een paragraaf 4 ingevoegd, luidende:

"§4. Wanneer er binnen de 3 maanden na de vaststelling van een onverenigbaarheid hieraan geen einde werd gesteld."

Art.42.-

Artikel 22 van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt:

"§1. Wanneer de evaluatie, bedoeld in artikel 18, leidt tot een vermelding "onvoldoende", wordt het mandaat van de houder van de management- of staffunctie beëindigd.

§2. De beëindigingsvergoeding is ook verschuldigd aan de houder van een management- of staffunctie van wie het mandaat werd beëindigd wegens het ophouden te bestaan van het agentschap.

De houder van een management- of staffunctie krijgt viermaal het bedrag van de beëindigingsvergoeding, berekend overeenkomstig het eerste en het tweede lid van artikel 21, paragraaf 3 van het koninklijk besluit van 29 oktober 2001 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de managementfuncties in de federale overheidsdiensten en de programmatorische federale overheidsdiensten. Ze wordt uitbetaald overeenkomstig het vierde lid van paragraaf 3 van hetzelfde koninklijk besluit."

Art.43.-

Artikel 24 van hetzelfde besluit wordt opgeheven.

assimilés à des agents de classe A5 pour l'application de cet article.

Chaque personne qui est désignée pour exercer une fonction de management et qui est chargé d'office d'une mission, conserve sa classe de traitement jusqu'au terme de son mandat en cours.

Les chargé de mission, ne peuvent pas prétendre au renouvellement du mandat.

Art. 40.-

Dans le même arrêté, il est inséré un article 23*bis*, rédige comme suit :

« Art. 23*bis*. Il est interdit au titulaire d'une fonction de management ou d'une fonction d'encadrement de participer, jusqu'à trois ans après l'issue de son mandat, en tant que travailleur, propriétaire ou administrateur d'une entreprise privée, à un marché public pour l'Agence dans laquelle son mandat a pris fin. »

Art.41.-

À l'article 22 du même arrêté, il est inséré un paragraphe 4 rédige comme suit :

« §4. S'il n'y a pas été mis fin dans les trois mois suivant la constatation d'une incompatibilité. ».

Art.42.-

L'article 22 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« § 1^{er}. Si l'évaluation visée à l'article 18 conduit à une mention « insuffisant », il est mis fin au mandat du titulaire de la fonction de management ou d'encadrement.

§ 2. L'indemnité de départ est également due au titulaire d'une fonction de management ou d'encadrement dont le mandat a pris fin en raison de la cessation d'existence de l'Agence.

Le titulaire d'une fonction de management ou d'encadrement obtient quatre fois le montant de l'indemnité de départ, calculé conformément aux alinéas 1^{er} et 2 de l'article 21, paragraphe 3 de l'arrêté royal du 29 octobre 2001 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management dans les services publics fédéraux et les services publics fédéraux de programmation. Cette indemnité est liquidée conformément à l'alinéa 4 du paragraphe 3 du même arrêté royal. ».

Art.43.-

L'article 24 du même arrêté est abrogé.

Art.44.-

Artikel 25 van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt:

"Wanneer een management- of staffunctie door de bevoegde Minister vacant wordt verklaard en de houder ervan, van wie het mandaat verstrijkt, zijn kandidatuur stelt, geven de organen, bedoeld in artikel 8, tweede lid, hem een nieuw mandaat, overeenkomstig artikel 9 voor zover hij de eindvermelding "goed" kreeg na het eerste mandaat. Een mandaat kan slechts éénmaal hernieuwd worden.";

In afwijking van de bepalingen van Hoofdstuk II, Afdelingen II en III, wordt hij in dit geval geacht voldaan te hebben aan de vergelijkende selectie, bedoeld in artikel 6, zonder dat een nieuwe selectieprocedure moet worden georganiseerd.".

Art.44.-

L'article 25 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« Si une fonction de management ou d'encadrement est déclarée vacante par le ministre compétent et si son titulaire dont le mandat a pris fin pose sa candidature, les organes visés à l'article 8, alinéas 2 lui donnent un nouveau mandat conformément à l'article 9, pour autant qu'il ait reçu la mention finale « bon » après le premier mandat. Un mandat ne peut être renouvelé qu'une seule fois.

Par dérogation aux dispositions des Sections II et III du Chapitre II, il est dans ce cas réputé avoir satisfait à la sélection comparative visée à l'article 6, sans qu'une nouvelle procédure de sélection ne doive être organisée. ».

HOOFDSTUK V. Wijziging van het koninklijk besluit van 2 oktober 2002 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de staffuncties in de federale overheidsdiensten en de programmatorische federale overheidsdiensten.

Art. 45.-

In artikel 2, van het koninklijk besluit van 2 oktober 2002 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de staffuncties in de federale overheidsdiensten en de programmatorische federale overheidsdiensten worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° Paragraaf 1 wordt vervangen als volgt:

"§ 1.- Het aantal mogelijke staffuncties wordt beperkt tot maximum drie:

1° de functioneel directeur van de stafdienst Personeel en Organisatie;

2° de functioneel directeur van de stafdienst Begroting en Beheerscontrole;

3° de functioneel directeur van de stafdienst Informatie-en Communicatie Technologie.

Meerdere staffuncties binnen éénzelfde federale overheidsdienst of de programmatorische overheidsdienst kunnen worden samengevoegd op vraag van de bevoegde Minister, mits akkoord van de Ministers van Ambtenarenzaken en Begroting.";

2° in paragraaf 2, eerste lid en paragraaf 2, eerste lid, 2de bepaling worden de woorden "op het niveau -1" opgeheven;

3° paragraaf 3 wordt opgeheven.

Art. 46.-

In artikel 4 van hetzelfde besluit, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1 wordt vervangen als volgt:

"§ 1. Om deel te nemen aan de vergelijkende selecties voor staffuncties moeten de kandidaten houder zijn van een functie van niveau A of kunnen deelnemen aan een vergelijkende selectie voor een functie van niveau A. Zij dienen over een managementervaring van minstens vijf jaar te beschikken of tien jaar nuttige beroepservaring te hebben.

Onder managementervaring wordt verstaan ervaring inzake beheer in een overheidsdienst of in een organisatie uit de privé-sector.

De maanden gepresteerd in minstens klasse A3 worden in aanmerking genomen voor de berekening van de managementervaring.

CHAPITRE V. Modification de l'arrêté royal du 2 octobre 2002 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions d'encadrement dans les services publics fédéraux et les services publics fédéraux de programmation.

Art. 45.-

A l'article 2, de l'arrêté royal du 2 octobre 2002 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions d'encadrement dans les services publics fédéraux et les services publics fédéraux de programmation les modifications suivantes sont apportées :

1° le paragraphe 1^{er} est remplacé par ce qui suit :

« § 1^{er}.- Le nombre de fonctions d'encadrement possibles est limité à maximum trois :

1° le directeur fonctionnel du service d'encadrement Personnel et Organisation ;

2° le directeur fonctionnel du service d'encadrement Budget et Contrôle de la Gestion ;

3° le directeur fonctionnel du service d'encadrement Technologie de l'Information et de la Communication.

Plusieurs fonctions d'encadrement au sein d'un même service public fédéral ou service public de programmation peuvent être combinées sur proposition du ministre compétent et moyennant l'accord des ministres de la Fonction publique et du Budget. » ;

2° au paragraphe 2, alinéa 1^{er} et au paragraphe 2, alinéa 1^{er}, 2° les mots « au niveau -1 » sont abrogés ;

3° le paragraphe 3 est abrogé.

Art. 46.-

À l'article 4 du même arrêté les modifications suivantes sont apportées :

1° le paragraphe 1^{er} est remplacé par ce qui suit :

« § 1^{er}. Pour participer aux sélections comparatives pour des fonctions d'encadrement, les candidats doivent être titulaires d'une fonction de niveau A ou pouvoir participer à une sélection comparative pour une fonction de niveau A. Ils doivent posséder une expérience en management d'au moins cinq ans ou avoir une expérience professionnelle utile d'au moins dix ans.

Par expérience en management, il y a lieu d'entendre une expérience en gestion au sein d'un service public ou d'une organisation du secteur privé.

Les mois prestés, au moins dans la classe A3, sont pris en considération pour le calcul de l'expérience en management.

Voor de berekening van het vereiste aantal jaren ervaring, worden deeltijdse prestaties beschouwd als voltijds, voor zover het geheel van het aantal jaren ervaring niet minder bedraagt dan twee derde van het normaal aantal vereiste jaren ervaring.”.

Art. 47.-

In hetzelfde besluit wordt een artikel 5bis ingevoegd, luidende:

“Art. 5bis. De bevoegde Minister kan in overleg met de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning, beroep doen op een gespecialiseerd bureau om kandidaten aan te trekken bij de lancering van een vacature.

Deze kandidaten moeten de volledige selectieprocedure doorlopen om aangesteld te kunnen worden.”.

Art. 48.-

Artikel 6 van hetzelfde besluit, wordt vervangen als volgt:

“Art. 6 § 1. De kandidaturen worden ingediend bij de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning, die de toelaatbaarheid ervan onderzoekt.

De kandidaten voor een staffunctie beschikken over ten minste 20 kalenderdagen om zich kandidaat te stellen.

De kandidaten die toelaatbaar zijn verklaard leggen een computergestuurde assessmentproef af die de managementvaardigheden meet en aangepast is aan het niveau van de te begeven functie.

Drie niveaus worden gedefinieerd:

- 1° het niveau dat de wegingsklassen 7 en 6 bevat;
- 2° het niveau dat de wegingsklassen 5 en 4 bevat;
- 3° het niveau dat de andere wegingsklassen bevat.

Een kandidaat die niet geslaagd is voor de computergestuurde assessmentproef voor een niveau wordt gedurende een periode van zes maanden, te rekenen vanaf de datum van het afleggen van deze proef, uitgesloten van het opnieuw afleggen van dezelfde proef of een proef voor een hoger niveau.

Pour le calcul du nombre d'années d'expérience requis, les prestations à temps partiel sont considérées comme des prestations à temps plein pour autant que le nombre total d'années d'expérience ne soit pas inférieur aux deux tiers du nombre normal d'années d'expérience requis. ».

Art. 47.-

Dans le même arrêté, il est inséré un article 5bis rédigé comme suit :

« Art. 5bis. Le ministre compétent peut, en concertation avec le directeur général Recrutement et Développement de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui, faire appel à un cabinet de recrutement spécialisé pour attirer des candidats pour une fonction vacante.

Ces candidats doivent participer à la procédure de sélection dans son intégralité pour pouvoir être désignés. ».

Art. 48.-

L'article 6 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« Art. 6 § 1^{er}. Les candidatures sont introduites auprès du directeur général Recrutement et Développement de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui qui en examine l'admissibilité.

Les candidats à une fonction d'encadrement disposent d'au moins vingt jours calendrier pour se porter candidat.

Les candidats déclarés admissibles présentent une épreuve d'assessment informatisée qui mesure les aptitudes managériales et est adaptée au niveau de la fonction à pourvoir.

Trois niveaux sont définis :

- 1° le niveau comprenant les classes 7 et 6 de pondération ;
- 2° le niveau comprenant les classes 5 et 4 de pondération ;
- 3° le niveau comprenant les autres classes de pondération.

Un candidat qui n'a pas réussi l'épreuve d'assessment informatisée pour un niveau est exclu pendant une durée de six mois à dater du jour de la présentation de cette épreuve de la possibilité de se présenter à nouveau pour cette épreuve ou pour une épreuve d'un niveau supérieur.

Er wordt vrijstelling van de computergestuurde assessmentproef toegekend, gedurende twee jaar berekend vanaf de datum van het slagen voor deze proef, voor elke andere staffunctie van hetzelfde of een lager niveau.

Er wordt eveneens vrijstelling toegekend aan de houders van een management- of een staffunctie van hetzelfde of een hoger niveau.

De kandidaten leggen daarnaast ook een integriteitsproef af, die omgaan met ethiek, deontologie en integriteit op de werkvloer meet. De resultaten van deze proef dienen als ondersteuning van evaluatie van de competentie "integriteit" in de mondelinge proef.

§ 2. De kandidaten die geslaagd zijn voor de computergestuurde assessmentproef leggen een mondelinge proef af uitgaande van een praktijkgeval dat betrekking heeft op de te begeven staffunctie. De proef heeft als doel zowel de specifieke competenties als de managementvaardigheden te evalueren die vereist zijn voor de uitoefening van deze functie. Ook de competentie integriteit wordt in deze proef geëvalueerd, op basis van de resultaten van de integriteitsproef vermeld onder § 1.

Voor de mondelinge proef wordt beroep gedaan op een extern selectiebureau. Het extern selectiebureau wordt aangesteld volgens de regels van de wet inzake overheidsopdrachten van 17 juni 2016, op voorstel van de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning en in overleg met de bevoegde Minister.

§ 3. Na de proef bedoeld in § 2, worden de kandidaten ingedeeld in twee groepen, hetzij in groep A "geschikt", hetzij in groep B "niet geschikt". Deze indeling wordt gemotiveerd en niet gerangschikt.

De directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning valideert de resultaten van de computergestuurde assessmentproef en de mondelinge proef op basis van de documenten en de motivatie voorgelegd door het externe bureau."

Art. 49.-

Artikel 7 van hetzelfde besluit, wordt vervangen als volgt:

Une dispense de l'épreuve d'assessment informatisée est accordée, pendant deux ans à compter de la date de la réussite de l'épreuve, pour toute autre fonction d'encadrement de niveau équivalent ou inférieur.

Une dispense est également accordée aux titulaires d'une fonction de management ou d'encadrement de niveau équivalent ou supérieur.

Les candidats présentent en outre une épreuve d'intégrité qui mesure la gestion de l'éthique, de la déontologie et de l'intégrité au travail.

Les résultats de cette épreuve servent de support à l'épreuve orale pour évaluer la compétence « intégrité ».

§ 2. Les candidats qui ont réussi l'épreuve d'assessment informatisée présentent une épreuve orale basée sur un cas pratique lié à la fonction d'encadrement à pourvoir. Cette épreuve a pour but d'évaluer tant les compétences spécifiques que les aptitudes managériales requises pour l'exercice de cette fonction. La compétence « intégrité » est elle aussi évaluée durant cette épreuve, sur base des résultats de l'épreuve d'intégrité mentionnée au § 1er.

Il est fait appel à un bureau de sélection externe pour l'épreuve orale. Celui-ci est désigné selon les règles de la loi du 17 juin 2016 relative aux marchés publics, sur proposition du directeur général Recrutement et Développement de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui et en concertation avec le ministre compétent.

§ 3. Au terme de l'épreuve visée au § 2, les candidats sont répartis en deux groupes, soit le groupe A « apte », soit le groupe B « pas apte ». Cette répartition est motivée et non classée.

Le directeur général Recrutement et Développement de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui valide les résultats de l'épreuve d'assessment informatisée et de l'épreuve orale sur la base des documents et de la motivation soumise par le bureau externe. ».

Art. 49.-

L'article 7 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

"Art. 7. § 1. Het extern selectiebureau stelt de selectiecommissie voor de mondelinge proef samen. De samenstelling wordt gevalideerd door de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning.

De selectiecommissie bestaat uit vijf leden extern aan de federale overheid:

- 1° één Voorzitter, die expert is in rekrutering en selectie;
- 2° één expert inzake management, met een ervaring die gelijkwaardig is als de in te vullen staffunctie;
- 3° één expert inzake human resources management;
- 4° twee experten met ervaring in of een bijzondere kennis van de materie die eigen is aan de te begeven functie.

De taalpariteit wordt verzekerd voor de leden uit het tweede lid, 4°. Het lid in het tweede lid, 2° behoort tot een andere taalaanhorigheid dan die van het lid bedoeld in het tweede lid, 3°. De taalaanhorigheid van de leden bedoeld in het tweede lid, 2°, 3° en 4°, wordt bepaald door de taal van het getuigschrift of het diploma dat bewijst dat men geslaagd is voor de studies die in aanmerking worden genomen voor de beoordeling van de competentie die nodig is voor de expertiseopdracht.

Wanneer een staffunctie wordt vacant verklaard voor kandidaten van twee taalrollen, dient de Voorzitter van de selectiecommissie hetzij de kennis van de tweede taal bewezen te hebben conform artikel 43, § 3, derde lid, van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966, hetzij te worden bijgestaan door een persoon die deze kennis heeft bewezen.

Wanneer een staffunctie uitsluitend vacant wordt verklaard voor kandidaten van één enkele taalrol, of indien er enkel kandidaten van één enkele taalrol overblijven na het onderzoek van de ontvankelijkheid van de kandidaturen door het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling, wordt de selectiecommissie samengesteld door één enkele vertegenwoordiger van de categorie van de leden bedoeld in het tweede lid, 4°. Alle leden behoren tot dezelfde taalrol of taalaanhorigheid als deze van de kandidaat.

§ 2. De selectiecommissie kan slechts op geldige wijze overgaan tot het horen van de kandidaten en tot de deliberatie voor zover alle leden

« Art. 7 § 1^{er}. Le bureau de sélection externe constitue la commission de sélection pour l'épreuve orale. Le directeur général Recrutement et Développement de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui en valide la composition.

La commission de sélection se compose de cinq membres externes à la fonction publique fédérale:

- 1° un président, expert en recrutement et sélection ;
- 2° un expert en management ayant une expérience équivalente à celle de la fonction d'encadrement à pourvoir ;
- 3° un expert en gestion des ressources humaines ;
- 4° deux experts ayant une expérience ou une connaissance particulière des matières spécifiques de la fonction à pourvoir.

La parité linguistique est assurée pour les membres visés à l'alinéa 2^{er}, 4°. Le membre visé à l'alinéa 2, 2° est d'une appartenance linguistique autre que celle du membre visé à l'alinéa 2, 3°. L'appartenance linguistique est déterminée, pour ce qui concerne les membres visés à l'alinéa 2, 2°, 3° et 4°, par la langue du certificat ou du diplôme sanctionnant la réussite des études prises en compte pour l'appréciation de la compétence nécessaire à la mission d'expertise.

Lorsqu'une fonction d'encadrement est ouverte à des candidats des deux rôles linguistiques, le président de la commission de sélection doit soit avoir prouvé la connaissance de la seconde langue conformément à l'article 43, § 3, alinéa 3, des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966, soit être assisté par une personne qui a prouvé cette connaissance.

Lorsqu'une fonction d'encadrement n'est ouverte qu'à des candidats d'un seul rôle linguistique, ou lorsqu'il ne reste que des candidats d'un seul rôle linguistique à l'issue de l'examen de recevabilité des candidatures par la direction générale Recrutement et Développement, la commission de sélection est composée d'un seul représentant de la catégorie de membres visés à l'alinéa 2, 4°. Tous les membres du même rôle ou de la même appartenance linguistique que celui/celle du candidat.

§ 2. La commission de sélection ne peut valablement procéder à l'audition des candidats et à la délibération que pour autant que tous les

aanwezig zijn. Geen enkel lid kan zich onthouden bij de deliberatie.

§ 3. Het extern selectiebureau deelt de resultaten mee aan de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning. Deze valideert de resultaten op basis van de documenten en de motivatie voorgelegd door het externe bureau en licht de kandidaten in over hun indeling in groep A of B.”

Art. 50.-

In artikel 8 van hetzelfde besluit, worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid 1 worden de woorden “SELOR- Selectiebureau van de Federale Overheid” vervangen door “de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning”;

2° het laatste lid wordt opgeheven.

Art. 51.-

In hetzelfde besluit wordt een artikel 14*bis* ingevoegd, luidende:

“Art. 14*bis*. § 1. De uitoefening van een staffunctie is onverenigbaar met de uitoefening van:

1° elke activiteit, bezigheid of mandaat, zelfs onbezoldigd, uitgeoefend door de houder van de staffunctie zelf, via een vertegenwoordiger of via een tussenpersoon in eender welke inrichting, onderneming, vennootschap of vereniging waarbij aanleiding kan ontstaan tot een belangenconflict met de activiteiten van de federale overheidsdienst of de programmatorische overheidsdienst;

2° elke activiteit die ingaat tegen de waardigheid van de functie of die schade kan berokkenen aan de vervulling van de plichten verbonden aan de functie;

3° de uitoefening van elk uitvoerend politiek mandaat.

§ 2. Alvorens aangesteld te kunnen worden, doet de kandidaat melding van de belangen die hij of zijn verwanten die met hem samenwonen, bezitten of de activiteiten die hij uitoefent in enige inrichting, onderneming, vennootschap of vereniging waarvan de activiteiten onder de bevoegdheid van de federale overheidsdienst of programmatorische overheidsdienst waar hij een staffunctie zal opnemen.

De verenigbaarheid van belangen of activiteiten met de uitoefening van de functie binnen de federale overheidsdienst of programmatorische overheidsdienst worden onderzocht, na advies

membres soient présents. Aucun membre ne peut s'abstenir de délibérer.

§ 3. Le bureau de sélection externe communique les résultats au directeur général Recrutement et Développement de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui. Ce dernier les valide sur la base des documents et de la motivation soumis par le bureau externe et informe les candidats de leur répartition dans le groupe A ou B. ».

Art. 50.-

À l'article 8 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1° à l'alinéa 1^{er}, les mots « SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale - » sont remplacés par les mots « le directeur général Recrutement et Développement de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui » ;

2° le dernier alinéa est abrogé.

Art. 51.-

Dans le même arrêté, il est inséré un article 14*bis* rédigé comme suit :

« Art. 14*bis*. § 1^{er}. Est incompatible avec l'exercice d'une fonction d'encadrement :

1° toute activité, occupation ou mandat, même gratuit, exercé par le titulaire d'une fonction d'encadrement lui-même, par personne interposée ou par intermédiaire, dans tout établissement, entreprise, société ou association quelconque et susceptible de donner lieu à un conflit d'intérêts avec les activités du service public fédéral ou du service public de programmation ;

2° toute activité qui serait contraire à la dignité de la fonction ou qui pourrait nuire à l'accomplissement des devoirs de la fonction ;

3° l'exercice de tout mandat politique exécutif.

§ 2. Avant de pouvoir être désigné, le candidat fait mention des intérêts qu'il, ou les membres de sa famille habitant sous le même toit, possèdent ou activités qu'il exerce dans tout établissement, entreprise, société ou association dont les activités sont susceptibles de relever des compétences du service public fédéral ou du service public de programmation où il exercera une fonction d'encadrement.

La compatibilité des intérêts ou activités avec l'exercice de la fonction au sein du service public fédéral ou du service public de programmation est examinée, après avis du Bureau d'éthique et de déontologie administratives, par le président.

van het Bureau voor ambtelijke ethiek en deontologie, door de Voorzitter.

Indien na onderzoek een onverenigbaarheid wordt vastgesteld heeft betrokkene drie maanden de tijd om een einde te stellen aan de onverenigbaarheid.

Indien er tijdens de uitoefening van het mandaat een onverenigbaarheid rijst, brengt de houder van een staffunctie binnen de dertig dagen de Voorzitter van het directiecomité op de hoogte van de onverenigbaarheid.

Het onderzoek verloopt volgens de procedure opgenomen in het tweede en het derde lid van dit artikel."

Art. 52.-

In artikel 15 van hetzelfde besluit wordt de vierde alinea aangevuld als volgt: "De eindevaluatie behelst het volledige mandaat vanaf de aanstelling van de mandaathouder tot zes maanden voor het einde van het mandaat."

Art. 53.-

In artikel 16 van hetzelfde besluit, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid worden de woorden "voor elke evaluatie, tenzij anders aangegeven" ingevoegd tussen de woorden "staffunctie hebben" en "betrekking op";

2° wordt 4° aangevuld met de volgende zinnen: "Hiertoe moet onder meer minstens tweemaal tijdens het mandaat een 360° - terugkoppeling uitgevoerd worden, waarvan éénmaal bij de eindevaluatie. De analyse methode 360°-terugkoppeling wordt gebruikt voor het evalueren van de competenties en het gedrag, gebaseerd op een enquête bij verschillende doelgroepen in de directe werkomgeving. Deze doelgroepen worden bepaald in overleg met de bevoegde Minister voor de functie van Voorzitter van het directiecomité en met de Voorzitter van het directiecomité voor de andere managementfuncties. Het instrument van de FOD Beleid en Ondersteuning dient hiervoor gebruikt te worden";

3° wordt aangevuld met de bepaling onder 6°, luidende: "6° een voorstel van toekomstvisie over het beleidsdomein van de ingevulde functie. Deze wordt uitgewerkt door de houder van een managementfunctie enkel en alleen bij de eindevaluatie van het eerste mandaat."

Au cas où, après enquête, une incompatibilité est constatée, la personne concernée a trois mois pour mettre fin à l'incompatibilité.

Lorsqu'une incompatibilité surgit durant l'exécution du mandat, le titulaire d'une fonction d'encadrement informe le président du comité de direction dans les trente jours suivant le conflit d'intérêts.

L'enquête est menée conformément à la procédure décrite au alinéas 2 et 3 du présent article. »

Art. 52.-

À l'article 15 du même arrêté, l'alinéa 4 est complété comme suit : « L'évaluation finale porte sur le mandat complet à partir de la désignation du titulaire de mandat jusque six mois avant la fin du mandat. »

Art. 53.-

À l'article 16 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1° à l'alinéa 1^{er}, les mots « pour chaque évaluation, sauf indication contraire » sont insérés entre le mot « portent » et le mot « sur » ;

2° le 4° est complété par les phrases suivantes : « Pour ce faire, un retour d'information à 360° doit, entre autres, être réalisé au moins deux fois durant le mandat, dont une fois à l'évaluation finale. La méthode d'analyse du retour d'information à 360° permet d'évaluer les compétences et le comportement. Elle est basée sur une enquête auprès de différents groupes cibles dans l'environnement de travail direct. Les groupes cibles sont définis en concertation avec le ministre compétent pour la fonction de président du comité de direction et avec le président du comité de direction pour les autres fonctions de management. L'instrument du SPF Stratégie et Appui doit être utilisé à cet effet » ;
3° un 6° rédigé comme suit, est inséré :

« 6° une proposition de vision d'avenir du domaine stratégique de la fonction occupée. Celle-ci est élaborée par le titulaire d'une fonction de management, uniquement à l'évaluation finale du premier mandat. ».

Art. 54.-

In artikel 17, paragraaf 3 van hetzelfde besluit worden de woorden "Personeel en Organisatie" vervangen door "Beleid en Ondersteuning."

Art. 55.-

In artikel 19 van hetzelfde besluit, worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 4 wordt vervangen als volgt: "De tussentijdse evaluaties worden afgesloten met één van de volgende vermeldingen: "goed", "te verbeteren", of "onvoldoende".;

2° in paragraaf 6 worden de woorden "te ontwikkelen" vervangen door de woorden "te verbeteren".;

3° in paragraaf 7 worden de woorden "voldoet aan de verwachting" vervangen door de woorden "goed".;

4° paragraaf 7bis wordt opgeheven;

5° in paragraaf 7quater, wordt het getal "7bis" vervangen door het getal "7";

6° de paragrafen 8bis en 8ter worden ingevoegd, luidende:

"§ 8bis. De eindevaluatie behelst het volledige mandaat en wordt afgesloten met één van de volgende vermeldingen: 'goed' of 'onvoldoende'.

§ 8ter. Om de eindevaluatie met 'goed' te besluiten, mag er niet meer dan één tussentijdse evaluatie met de vermelding "te verbeteren" besloten zijn."

7° in paragraaf 9 worden de woorden "voldoet aan de verwachtingen" vervangen door de woorden "goed".

Art. 56.-

In artikel 19bis van hetzelfde besluit, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1 wordt aangevuld met de bepalingen onder 8° en 9°, luidende:

"8° Een 360° - terugkoppeling. Deze moet minimaal tweemaal tijdens het mandaat worden uitgevoerd, waarvan eenmaal bij de eindevaluatie;

9° Een voorstel van toekomstvisie over het beleidsdomein van de ingevulde functie, enkel en alleen bij de eindevaluatie van het eerste mandaat."

2° in paragraaf 3 worden de woorden "Personeel en Organisatie" vervangen door de woorden "Beleid en Ondersteuning".

Art. 57.-

In artikel 19ter van hetzelfde besluit, wordt in paragraaf 1 het woord "uitstekend" vervangen door het woord "goed".

Art. 58.-

In hetzelfde besluit wordt artikel 20, §1 aangevuld met de bepaling onder 6°, luidende:

Art. 54.-

À l'article 17, paragraphe 3 du même arrêté, les mots « Personnel et Organisation » sont remplacés par les mots « Stratégie et Appui ».

Art. 55.-

À l'article 19 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1° le paragraphe 4 est remplacé par ce qui suit : « Les évaluations intermédiaires se clôturent par une des mentions suivantes : « bon », « à améliorer », ou « insuffisant ». »

2° au paragraphe 6, les mots « à développer » par les mots « à améliorer ». »

3° au paragraphe 7, les mots « répond aux attentes » sont remplacés par les mots « bon ». »

4° le paragraphe 7bis est abrogé ;

5° au paragraphe 7quater, le chiffre « 7bis » est remplacé par le chiffre « 7 » ;

6° les paragraphes 8bis et 8ter, rédigés comme suit, sont insérés :

« § 8bis. L'évaluation finale porte sur le mandat complet et se clôture par une des mentions suivantes : « bon » ou « insuffisant ».

§ 8ter. Pour que l'évaluation finale donne lieu à la mention « bon », il ne peut y avoir eu plus d'une évaluation intermédiaire avec la mention « à améliorer ». ».

7° au paragraphe 9, les mots « répond aux attentes » sont remplacés par les mots « bon ». »

Art. 56.-

À l'article 19bis du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1° au paragraphe 1^{er}, il est inséré un 8° et un 9°, rédigés comme suit :

« 8° un retour d'information à 360°. Celui-ci doit être effectué au moins deux fois pendant le mandat, dont une fois à l'évaluation finale ;

9° une proposition de vision d'avenir du domaine stratégique de la fonction occupée, uniquement à l'évaluation finale du premier mandat. » ;

2° au paragraphe 3, les mots « Personnel et Organisation » sont remplacés par les mots « Stratégie et Appui ».

Art. 57.-

À l'article 19ter du même arrêté, au paragraphe 1^{er}, le mot « excellent » est remplacé par le mot « bon ».

Art. 58.-

Dans le même arrêté l'article 20, §1^{er} est complété par un 6°, rédigé comme suit :

6° Wanneer er binnen de 3 maanden na de vaststelling van een onverenigbaarheid hieraan geen einde werd gesteld."

Art. 59.-

In hetzelfde besluit wordt een artikel 20bis ingevoegd, luidende:

"Art. 20bis.

"§1 Na het beëindigen van een tweede mandaat in dezelfde functie met een eindevaluatie "goed" wordt op vraag en na schriftelijke toestemming van de betrokkende, gedurende maximaal één jaar outplacement voorzien:

1° voor de houders van een staffunctie die na het beëindigen van het mandaat de bestaande arbeidsrelatie of arbeidsovereenkomst in het federaal openbaar ambt beëindigen;

2° voor de houders van een staffunctie die na het beëindigen van het mandaat geen arbeidsrelatie of arbeidsovereenkomst hebben in het federaal openbaar ambt.

Outplacement wordt enkel voorzien indien aan volgende voorwaarden wordt voldaan:

1° als werknemer geen arbeidsovereenkomst hebben afgesloten;

2° geen activiteit als zelfstandige in hoofdberoep uitoefenen;

3° niet aanvaard zijn als ambtenaar in een openbare dienst, al dan niet in stage.

Indien tijdens de outplacement de voorwaarden niet langer vervuld zijn, moet de rechthebbende dit verplicht melden, en zal de outplacement beëindigd worden.

§ 2. De houder van een staffunctie bekomt na het beëindigen van het tweede mandaat met een eindevaluatie "goed" een attest van vrijstelling op eigen aanvraag bij de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning. Dit attest van vrijstelling geeft rechtstreeks toegang tot het aanvullend onderhoud bedoeld in artikel 9 § 1, voor zover wordt voldaan aan artikel 6, §1.

De vrijstelling geldt voor een management- of staffunctie van hetzelfde of een lager niveau dan de uitgeoefende functie en is geldig voor een periode van 3 jaar vanaf het moment dat het mandaat beëindigd wordt.

Dit attest van vrijstelling kan eveneens bekomen worden door de houder van een managementfunctie wiens mandaat van rechtswege werd beëindigd na het ophouden te bestaan van de federale overheidsdienst of programmatorische federale overheidsdienst,

6° s'il n'y 'a pas été mis fin dans les trois mois suivant la constatation d'une incompatibilité. ».

Art. 59.-

Dans le même arrêté, il est inséré un article 20bis rédigé comme suit :

« Art. 20bis.

§ 1^{er} À l'issue d'un deuxième mandat dans la même fonction avec une évaluation finale « bon », un outplacement est prévu pour une durée maximum d'un an, à la demande et après confirmation écrite de la personne concernée :

1° pour les titulaires d'une fonction d'encadrement qui, à l'issue du mandat, mettent un terme à la relation de travail ou au contrat de travail existant dans la fonction publique fédérale ;

2° pour les titulaires d'une fonction d'encadrement qui, à l'issue du mandat, n'ont pas de relation de travail ni de contrat de travail dans la fonction publique fédérale.

L'outplacement n'est prévu que si les conditions suivantes sont remplies :

1° ne pas avoir conclu de contrat de travail ;

2° ne pas exercer d'activité principale en tant qu'indépendant ;

3° ne pas être admis en tant qu'agent dans un service public, en stage ou non.

Si pendant l'outplacement, les conditions ne sont plus remplies, l'ayant droit est dans l'obligation de le signaler et l'outplacement prendra fin.

§ 2. Le titulaire d'une fonction d'encadrement obtient, à l'issue du deuxième mandat avec une évaluation finale « bon », à sa demande au du directeur général Recrutement et Développement de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui, une attestation de dispense. Cette attestation de dispense permet d'accéder directement à l'entretien complémentaire visé à l'article 9, § 1^{er}, pour autant que l'article 6, §1^{er} soit respecté.

La dispense est valable pour une fonction de management ou une fonction d'encadrement de niveau équivalent ou inférieur à la fonction exercée et pour une période de trois ans à partir du moment où le mandat prend fin.

Cette attestation de dispense peut également être obtenu par le titulaire d'une fonction de management dont le mandat a pris fin de plein droit en raison de la cessation d'existence de l'organisation publique fédérale ou le service public fédéral de programmation, à condition que

onder de voorwaarde dat de houder van de managementfunctie de vermelding "goed" heeft behaald tijdens de laatste 2 evaluaties.

le titulaire de la fonction de management ait obtenu la mention « bon » lors des deux dernières évaluations.

§ 3. De houder van een staffunctie, die op het ogenblik van zijn indienstneming vast benoemd was binnen het federaal openbaar ambt, wordt na het beëindigen van het tweede mandaat met een eindevaluatie "goed" gereffecteerd in een functie met klasse A4 voor de houders van een staffunctie N-1.

De houders van een staffunctie, die gereffecteerd worden naar de klasse A4, genieten van de eerste weddeschaal van de klasse, die hun een verhoging van minimum 3000 euro garandeert in vergelijking met de jaarlijkse bezoldiging die zij zouden verkrijgen overeenkomstig het koninklijk besluit van 25 oktober 2013, betreffende geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt, indien ze zouden betaald zijn in toepassing van dit besluit gedurende de duurtijd van hun mandaat, terwijl zij een evaluatie "voldoet aan de verwachtingen" genieten. Indien geen enkele weddeschaal hen deze verhoging waarborgt, genieten ze de laatste weddeschaal van de klasse.

§ 3. Le titulaire d'une fonction d'encadrement qui, au moment de son entrée en service, était nommé à titre définitif au sein de la fonction publique fédérale est, à l'issue du deuxième mandat se clôturant par l'évaluation finale « bon », réaffecté dans une fonction de classe A4 pour les titulaires d'une fonction d'encadrement N-1.

Les titulaires d'une fonction d'encadrement qui sont réaffectés dans la classe A4 bénéficient de la première échelle de traitement de la classe qui leur assure une augmentation d'au moins 3000 euros par rapport au traitement annuel dont ils bénéficieraient en vertu de l'arrêté royal du 25 octobre 2013 relatif à la carrière pécuniaire des membres du personnel de la fonction publique fédérale s'ils avaient été rémunérés en application de cet arrêté durant la durée de leur mandat, tout en bénéficiant d'une évaluation « répond aux attentes ». Si aucune échelle ne leur assure cette augmentation, ils bénéficient de la dernière échelle de traitement de la classe.

Deze reffectatie is mogelijk in de federale dienst waar de houder van een staffunctie ambtshalve verlof voor opdracht van algemeen belang werd toegestaan of de federale overheidsdienst of programmatorische overheidsdienst waar de houder van de staffunctie het mandaat uitgeoefend heeft."

Cette réaffectation est possible dans le service fédéral où le congé d'office pour mission d'intérêts général a été accordé au titulaire d'une fonction d'encadrement ou dans le service public fédéral ou le service public de programmation dans lequel le titulaire de la fonction d'encadrement a exercé le mandat. ».

Art. 60.-

In hetzelfde besluit wordt een artikel 21^{ter} ingevoegd, luidende:

"21^{ter}. Wanneer een federale overheidsdienst ophoudt te bestaan, worden de mandaten beëindigd. Deze houders van een managementfunctie, worden door de bevoegde minister voor de resterende duur van hun lopende mandaat bij ministerieel besluit ambtshalve belast met een opdracht. Deze opdracht vormt geen nieuwe aanstelling in een mandaat, noch verlof of afwezigheid bedoeld in artikel 13 van hetzelfde besluit.

Tijdens de duur van hun opdracht zijn de opdrachthouders onderworpen aan de bepalingen van het koninklijk besluit van 24 september 2013 betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt. Zij worden voor de toepassing van dit artikel gelijkgesteld met ambtenaren van de klasse A5.

Elke persoon die is aangesteld als houder van een managementfunctie en die ambtshalve

Art. 60.-

Dans le même arrêté, il est inséré un article 21^{ter}, rédigé comme suit :

« 21^{ter}. Lorsqu'un service public fédéral cesse d'exister, les mandats prennent fin. Ces titulaires d'une fonction de management sont chargés d'office, par le ministre compétent, par arrêté ministériel, de l'exercice d'une mission pour la durée restante de leur mandat en cours. Cette mission ne constitue pas une nouvelle désignation dans un mandat, ni congé ou une absence visés par l'article 13 du même arrêté.

Pendant la durée de leur mission les chargés de mission sont soumis aux dispositions de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale. Ils sont assimilés à des agents de classe A5 pour l'application de cet article.

Chaque personne qui est désignée pour exercer une fonction de management et qui est chargé

belast wordt met een opdracht, behoudt zijn weddenklasse tot het verstrijken van zijn lopend mandaat.

De opdrachthouders kunnen geen aanspraak maken op de hernieuwing van het mandaat.”.

Art. 61.-

In hoofdstuk VI, afdeling II, van hetzelfde besluit wordt een artikel 22ter ingevoegd, luidende:

“Art. 22ter. Het is de houder van een staffunctie verboden om tot drie jaar na het einde van zijn mandaat deel te nemen aan de uitvoering van een overheidsopdracht als werknemer of bestuurder van de firma waaraan de overheidsopdracht toegewezen is voor de behoefte van de federale overheidsdienst of de programmatorische overheidsdienst waar zijn mandaat werd beëindigd.”

Art. 62.-

Artikel 23 van hetzelfde besluit, wordt opgeheven.

Art. 63.-

In artikel 23bis van hetzelfde besluit, worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste lid wordt vervangen als volgt:

“De houder van een staffunctie van wie de eindevaluatie wordt afgesloten met de vermelding “goed” en die geen beroepsinkomen of rustpensioen geniet of zou kunnen genieten, ontvangt een beëindigingsvergoeding.”;

2° het laatste lid wordt vervangen als volgt:

“Dit artikel is onder dezelfde voorwaarden van toepassing op de houder van een staffunctie van wie de eindevaluatie wordt van rechtswege afgesloten met de vermelding “goed” in toepassing van artikel 19, §9 en die geen beroepsinkomen of rustpensioen geniet of zou kunnen genieten.”.

Art. 64.-

In artikel 24 van hetzelfde besluit, worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste lid wordt vervangen als volgt:

“Wanneer een staffunctie door de bevoegde Minister vacant wordt verklaard en de houder ervan, van wie het mandaat verstrijkt, zijn kandidatuur stelt, geven de in artikel 8, tweede lid, bedoelde organen hem een nieuw mandaat, voor zover hij de eindvermelding “goed” kreeg na het eerste mandaat. Een mandaat kan slechts éénmaal hernieuwd worden.”;

2° het laatste lid wordt vervangen als volgt:

“Wanneer overeenkomstig artikel 19, § 9 aan de houder van de staffunctie aan het einde van het mandaat de vermelding “goed” van rechtswege

d'office d'une mission, conserve sa classe de traitement jusqu'au terme de son mandat en cours.

Les chargés de mission, ne peuvent pas prétendre au renouvellement du mandat. ».

Art. 61.-

Au chapitre VI, section II du même arrêté, il est inséré un article 22ter rédigé comme suit :

«Art. 22ter. Il est interdit au titulaire d'une fonction d'encadrement de participer, jusqu'à trois ans après la fin de son mandat, à l'exécution d'un marché public en tant que salarié ou administrateur de la société à qui le marché public a été attribué pour les besoins du service public fédéral ou du service public de programmation dans lequel son mandat a pris fin. ».

Art. 62.-

L'article 23 du même arrêté est abrogé.

Art. 63.-

À l'article 23bis du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1° l'alinéa 1^{er} est remplacé par ce qui suit :

« Le titulaire d'une fonction d'encadrement dont l'évaluation finale se clôture par la mention « bon » et qui ne bénéficie ou ne pourrait bénéficier d'aucun revenu professionnel ou d'aucune pension de retraite, reçoit une indemnité de départ. » ;

2° le dernier alinéa est remplacé par ce qui suit :

« Le présent article s'applique dans les mêmes conditions au titulaire d'une fonction d'encadrement dont l'évaluation finale se clôture de plein droit par la mention « bon » en application de l'article 19, § 9 et qui ne bénéficie ou ne pourrait bénéficier d'aucun revenu professionnel ou d'aucune pension de retraite. ».

Art. 64.-

À l'article 24 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1° l'alinéa 1^{er} est remplacé par ce qui suit :

« Si une fonction d'encadrement est déclarée vacante par le ministre compétent et si son titulaire dont le mandat a pris fin pose sa candidature, les organes visés à l'article 8, alinéa 2 lui donnent un nouveau mandat pour autant qu'il ait reçu la mention finale « bon » après le premier mandat. Un mandat ne peut être renouvelé qu'une seule fois. » ;

2° le dernier alinéa est remplacé par ce qui suit :

« Lorsque, conformément à l'article 19, § 9, la mention « bon » est attribuée de plein droit au titulaire de la fonction d'encadrement à la fin du

wordt toegekend, is het eerste lid alleen van toepassing voor zover de laatste effectieve tussentijdse evaluatie minstens resulteerde in de vermelding "goed" tijdens het eerste mandaat.

mandat, l'alinéa 1^{er} ne s'applique que pour autant que la dernière évaluation intermédiaire effective ait au moins donné lieu à la mention « bon » pendant le premier mandat. ».

HOOFDSTUK VI. Wijziging van het koninklijk besluit van 20 februari 2003 houdende de aanduiding en de uitoefening van de managementfuncties bij het Federaal Kenniscentrum Gezondheidszorg.

Art. 65.-

Artikel 5 van het koninklijk besluit van 20 februari 2003 houdende de aanduiding en de uitoefening van de managementfuncties bij het Federaal Kenniscentrum Gezondheidszorg wordt vervangen als volgt:

"Om deel te nemen aan de vergelijkende selecties voor managementfuncties moeten de kandidaten houder zijn van een functie van niveau A of kunnen deelnemen aan een vergelijkende selectie voor een functie van niveau A. Zij dienen over een managementervaring van minstens vijf jaar te beschikken of tien jaar nuttige beroepservaring te hebben.

Onder managementervaring wordt verstaan ervaring inzake beheer in een overheidsdienst of in een organisatie uit de privé-sector.

Voor deelname aan de selectie van algemeen directeur dient men te beschikken over het diploma van arts.

Voor deelname aan de selectie van adjunct algemeen directeur dient men te beschikken over een nuttige professionele ervaring inzake gezondheidseconomische aangelegenheden.

De maanden gepresteerd in minstens klasse A3 worden in aanmerking genomen voor de berekening van de managementervaring.

Voor de berekening van het vereiste aantal jaren ervaring, worden deeltijdse prestaties beschouwd als voltijds, voor zover het geheel van het aantal jaren ervaring niet minder bedraagt dan twee derde van het normaal aantal vereiste jaren ervaring."

Art. 66.-

In hetzelfde besluit wordt een artikel *6bis* ingevoegd, luidende:

"Art. *6bis*. De bevoegde Minister kan in overleg met de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning, beroep doen op een gespecialiseerd bureau om kandidaten aan te trekken bij de lancering van een vacature.

CHAPITRES VI. Modification de l'arrêté royal du 20 février 2003 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management au sein du Centre fédéral d'Expertise des Soins de Santé.

Art. 65.-

L'article 5 de l'arrêté royal du 20 février 2003 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management au sein du Centre fédéral d'Expertise des Soins de Santé est remplacé par ce qui suit :

« Pour participer aux sélections comparatives pour des fonctions de management, les candidats doivent être titulaires d'une fonction de niveau A ou pouvoir participer à une sélection comparative pour une fonction de niveau A. Ils doivent posséder une expérience en management d'au moins cinq ans ou avoir une expérience professionnelle utile d'au moins dix ans.

Par expérience en management, il y a lieu d'entendre une expérience en gestion au sein d'un service public ou d'une organisation du secteur privé.

Pour participer à la sélection de directeur général, il faut disposer d'un diplôme de médecin.

Pour participer à la sélection de directeur général adjoint, il faut notamment disposer d'une expérience professionnelle utile en matière d'économie de la santé.

Les mois prestés, au moins dans la classe A3, sont pris en considération pour le calcul de l'expérience en management.

Pour le calcul du nombre d'années d'expérience requis, les prestations à temps partiel sont considérées comme des prestations à temps plein pour autant que le nombre total d'années d'expérience ne soit pas inférieur aux deux tiers du nombre normal d'années d'expérience requis. ».

Art. 66.-

Dans le même arrêté, il est inséré un article *6bis* rédigé comme suit:

« Art. *6bis*. Le ministre compétent peut, en concertation avec le directeur général Recrutement et Développement de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui, faire appel à un cabinet de recrutement spécialisé pour attirer des candidats pour une fonction vacante.

Deze kandidaten moeten de volledige selectieprocedure doorlopen om aangesteld te kunnen worden."

Art 67.-

In hetzelfde besluit wordt een artikel 6bis ingevoegd, luidende:

"Art. 6bis. De bevoegde Minister kan in overleg met de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning beroep doen op een gespecialiseerd bureau om kandidaten aan te trekken bij de lancering van een vacature.

Deze kandidaten moeten de volledige selectieprocedure doorlopen om aangesteld te kunnen worden."

Art. 68.-

In hetzelfde besluit wordt artikel 7 vervangen als volgt:

"Art. 7 § 1. De kandidaturen worden ingediend bij de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning, die de toelaatbaarheid ervan onderzoekt.

De kandidaten beschikken over ten minste twintig kalenderdagen om zich kandidaat te stellen.

De kandidaten die toelaatbaar zijn verklaard leggen een computergestuurde assessmentproef af die de generieke managementcompetentie meet en aangepast is aan het niveau van de te begeven functie.

Drie niveaus worden gedefinieerd:

- 1° het niveau dat de wegingsklassen 7 en 6 bevat;
- 2° het niveau dat de wegingsklassen 5 en 4 bevat;
- 3° het niveau dat de andere wegingsklassen bevat.

Een kandidaat die niet geslaagd is voor de computergestuurde assessmentproef voor een niveau wordt gedurende een periode van zes maanden, te rekenen vanaf de datum van het afleggen van deze proef, uitgesloten van het opnieuw afleggen van dezelfde proef of een proef voor een hoger niveau.

Er wordt vrijstelling van de computergestuurde assessmentproef toegekend, gedurende twee jaar berekend vanaf de datum van het slagen voor deze proef, voor elke andere management- van hetzelfde of een lager niveau.

Ces candidats doivent participer à la procédure de sélection dans son intégralité pour pouvoir être désignés. ».

Art. 67.-

Dans le même arrêté, il est inséré un article 6bis rédigé comme suit :

« Art. 6bis. Le ministre compétent peut, en concertation avec le directeur général Recrutement et Développement de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui, faire appel à un cabinet de recrutement spécialisé pour attirer des candidats pour une fonction vacante.

Ces candidats doivent participer à la procédure de sélection dans son intégralité pour pouvoir être désignés. » »

Art. 68.-

Dans le même arrêté l'article 7 est remplacé par ce qui suit :

« Art. 7 § 1^{er}. Les candidatures sont introduites auprès du directeur général Recrutement et Développement de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui qui en examine l'admissibilité.

Les candidats disposent d'au moins vingt jours calendrier pour se porter candidat.

Les candidats déclarés admissibles présentent une épreuve d'assessment informatisée qui mesure les compétences managériales génériques et est adaptée au niveau de la fonction à pourvoir.

Trois niveaux sont définis :

- 1° le niveau comprenant les classes 7 et 6 de pondération ;
- 2° le niveau comprenant les classes 5 et 4 de pondération ;
- 3° le niveau comprenant les autres classes de pondération.

Un candidat qui n'a pas réussi l'épreuve d'assessment informatisée pour un niveau est exclu pendant une durée de six mois à dater du jour de la présentation de cette épreuve de la possibilité de se présenter à nouveau pour cette épreuve ou pour une épreuve d'un niveau supérieur.

Une dispense de l'épreuve d'assessment informatisée est accordée, pendant deux ans à compter de la date de la réussite de l'épreuve, pour toute autre fonction de management de niveau équivalent ou inférieur.

Er wordt eveneens vrijstelling toegekend aan de houders van een managementfunctie van hetzelfde of een hoger niveau.

Une dispense est également accordée aux titulaires d'une fonction de management ou d'encadrement de niveau équivalent ou supérieur.

De kandidaten leggen daarnaast ook een integriteitsproef af, die omgaan met ethiek, deontologie en integriteit op de werkvloer meet. De resultaten van deze proef dienen als ondersteuning van evaluatie van de competentie "integriteit" in de mondelinge proef.

Les candidats présentent en outre une épreuve d'intégrité qui mesure la gestion de l'éthique, de la déontologie et de l'intégrité au travail.

Les résultats de cette épreuve servent de support à l'épreuve orale pour évaluer la compétence « intégrité ».

§ 2. De kandidaten die geslaagd zijn voor de computergestuurde assessmentproef leggen een mondelinge proef af uitgaande van een praktijkgeval dat betrekking heeft op de te begeven managementfunctie. De proef heeft als doel zowel de specifieke competenties als de managementvaardigheden te evalueren die vereist zijn voor de uitoefening van deze functie. Ook de competentie integriteit wordt in deze proef geëvalueerd, op basis van de resultaten van de integriteitsproef vermeld onder § 1.

§ 2. Les candidats qui ont réussi l'épreuve d'assessment informatisée présentent une épreuve orale basée sur un cas pratique lié à la fonction de management à pourvoir. Cette épreuve a pour but d'évaluer tant les compétences spécifiques que les aptitudes managériales requises pour l'exercice de cette fonction. La compétence « intégrité » est elle aussi évaluée durant cette épreuve sur la base des résultats de l'épreuve d'intégrité mentionnée au § 1er.

Voor de mondelinge proef wordt beroep gedaan op een extern selectiebureau. Het extern selectiebureau wordt aangesteld volgens de regels van de wet inzake overheidsopdrachten van 17 juni 2016, op voorstel van de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning en in overleg met de bevoegde Minister.

Il est fait appel à un bureau de sélection externe pour l'épreuve orale. Celui-ci est désigné selon les règles de la loi du 17 juin 2016 relative aux marchés publics, sur proposition du directeur général Recrutement et Développement de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui et en concertation avec le ministre compétent.

§ 3. Na de proef bedoeld in § 2, worden de kandidaten ingedeeld in twee groepen, hetzij in groep A "geschikt", hetzij in groep B "niet geschikt". Deze indeling wordt gemotiveerd en niet gerangschikt.

§ 3. Au terme de l'épreuve visée au § 2, les candidats sont répartis en deux groupes, soit le groupe A « apte », soit le groupe B « pas apte ». Cette répartition est motivée et non classée.

De directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning valideert de resultaten van de computergestuurde assessmentproef en de mondelinge proef op basis van de documenten en de motivatie voorgelegd door het externe bureau."

Le directeur général Recrutement et Développement de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui valide les résultats de l'épreuve d'assessment informatisée et de l'épreuve orale sur la base des documents et de la motivation soumis par le bureau externe. ».

Art. 69.-

Artikel 8 van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt:

"Art. 8. § 1. Het extern selectiebureau stelt de selectiecommissie voor de mondelinge proef samen. De samenstelling wordt gevalideerd door de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van het directoraat-generaal

Art. 69.-

L'article 8 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« Art. 8 § 1^{er}. Le bureau de sélection externe constitue la commission de sélection pour l'épreuve orale. Le directeur général Recrutement et Développement de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui en valide la composition.

Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning.

De selectiecommissie bestaat uit vijf leden extern aan de federale overheid:

- 1° één Voorzitter, die expert is in rekrutering en selectie;
- 2° één expert inzake management, met een ervaring die gelijkwaardig is als de in te vullen managementfunctie;
- 3° één expert inzake human resources management;
- 4° twee experten met ervaring in of een bijzondere kennis in de gezondheidszorg.

La commission de sélection se compose de cinq membres externe à la fonction publique fédérale :

- 1° un président, expert en recrutement et sélection ;
- 2° un expert en management ayant une expérience équivalente à celle de la fonction de management à pourvoir ;
- 3° un expert en gestion des ressources humaines ;
- 4° deux experts ayant une expérience ou une connaissance particulière des matières spécifiques de la fonction à pourvoir.

De taalpariteit wordt verzekerd voor de leden uit het tweede lid, 4°. Het lid in het tweede lid, 2° behoort tot een andere taalaanhorigheid dan die van het lid bedoeld in het tweede lid, 3°. De taalaanhorigheid van de leden bedoeld in het tweede lid, 2°, 3° en 4° wordt bepaald door de taal van het getuigschrift of het diploma dat bewijst dat men geslaagd is voor de studies die in aanmerking worden genomen voor de beoordeling van de competentie die nodig is voor de expertiseopdracht.

La parité linguistique est assurée pour les membres visés à l'alinéa 2, 4°. Le membre visé à l'alinéa 2, 2° est d'une appartenance linguistique autre que celle du membre visé à l'alinéa 2, 3°. L'appartenance linguistique est déterminée, pour ce qui concerne les membres visés à l'alinéa 2^{er}, 2°, 3° et 4°, par la langue du certificat ou du diplôme sanctionnant la réussite des études prises en compte pour l'appréciation de la compétence nécessaire à la mission d'expertise.

Wanneer een managementfunctie wordt vacant verklaard voor kandidaten van twee taalrollen, dient de Voorzitter van de selectiecommissie hetzij de kennis van de tweede taal bewezen te hebben conform artikel 43, § 3, derde lid, van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966, hetzij te worden bijgestaan door een persoon die deze kennis heeft bewezen.

Lorsqu'une fonction de management est ouverte à des candidats des deux rôles linguistiques, le président de la commission de sélection doit soit avoir prouvé la connaissance de la seconde langue conformément à l'article 43, § 3, alinéa 3, des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966, soit être assisté par une personne qui a prouvé cette connaissance.

Wanneer een managementfunctie uitsluitend vacant wordt verklaard voor kandidaten van één enkele taalrol, of indien er enkel kandidaten van één enkele taalrol overblijven na het onderzoek van de ontvankelijkheid van de kandidaturen door het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling, wordt de selectiecommissie samengesteld door één enkele vertegenwoordiger van de categorie van de leden bedoeld in het tweede lid, 4°. Alle leden behoren tot dezelfde taalrol of taalaanhorigheid als deze van de kandidaat.

Lorsqu'une fonction de management n'est ouverte qu'à des candidats d'un seul rôle linguistique, ou lorsqu'il ne reste que des candidats d'un seul rôle linguistique à l'issue de l'examen de recevabilité des candidatures par la direction générale Recrutement et Développement, la commission de sélection est composée d'un seul représentant de la catégorie de membres visés à l'alinéa 2, 4°. Tous les membres sont du même rôle ou de la même appartenance linguistique que celui/celle du candidat.

De profielen van de leden van de selectiecommissie worden bepaald in samenspraak met de bevoegde Minister of de bevoegde staatssecretaris.

Les profils des membres de la commission de sélection sont déterminés en concertation avec le ministre compétent ou le secrétaire d'État compétent.

De samenstelling van de selectiecommissie wordt meegedeeld aan de regeringsleden.

La composition de la commission de sélection sera communiquée aux membres du gouvernement.

§ 2. De selectiecommissie kan slechts op geldige wijze overgaan tot het horen van de kandidaten en tot de deliberatie voor zover alle leden aanwezig zijn. Geen enkel lid kan zich onthouden bij de deliberatie.

§ 3. Het extern selectiebureau deelt de resultaten mee aan de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning. Deze valideert de resultaten op basis van de documenten en motivatie voorgelegd door het externe bureau en licht de kandidaten in over hun indeling in groep A of B.”.

Art. 70.-

In artikel 9 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de woorden “SELOR- Selectiebureau van de Federale Overheid” worden vervangen door “de directeur-generaal van het van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning”;

2° paragraaf 2 wordt opgeheven.

Art. 71.-

In artikel 16 wordt de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1, 3° wordt vervangen als volgt:

“3° de uitoefening van elk uitvoerend politiek mandaat.”

2° paragraaf 2 wordt aangevuld als volgt:

“Indien na onderzoek een onverenigbaarheid wordt vastgesteld heeft betrokkene drie maanden de tijd om een einde te stellen aan de onverenigbaarheid.

Indien er tijdens de uitoefening van het mandaat een onverenigbaarheid rijst, brengt de houder van een managementfunctie binnen de dertig dagen de bevoegde Minister, voor de functie van Voorzitter van het directiecomité of de Voorzitter voor de andere managementfuncties op de hoogte van de onverenigbaarheid.

Het onderzoek verloopt volgens de procedure opgenomen in het tweede en het derde lid van dit artikel.”.

Art. 72.-

In artikel 19 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1 wordt vervangen als volgt: “§1. De titularis van een managementfunctie bij het Federaal Kenniscentrum wordt geëvalueerd overeenkomstig de bepalingen in hoofdstuk V van het koninklijk besluit van 16 november 2006

§ 2. La commission de sélection ne peut valablement procéder à l'audition des candidats et à la délibération que pour autant que tous les membres soient présents. Aucun membre ne peut s'abstenir de délibérer.

§ 3. Le bureau de sélection externe communique les résultats au directeur général Recrutement et Développement de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui. Ce dernier les valide sur base des documents et de la motivation soumise par le bureau externe et informe les candidats de leur répartition dans le groupe A ou B. ».

Art. 70.-

À l'article 9 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1° au paragraphe 1^{er}, les mots « SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale - » sont remplacés par les mots « le directeur général Recrutement et Développement de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui » ;

2° paragraphe 2 est abrogé.

Art. 71.-

L'article 16 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1° le paragraphe 1^{er}, 3° est remplacé par ce qui suit :

« 3° l'exercice de tout mandat politique exécutif. »

2° le paragraphe 2 est complété comme suit :

« Au cas où, après enquête, une incompatibilité est constatée, la personne concernée a trois mois pour mettre fin à l'incompatibilité.

Lorsqu'une incompatibilité surgit durant l'exécution du mandat, le titulaire d'une fonction de management informe le ministre compétent pour la fonction de président du comité de direction ou le président pour les autres fonctions de management dans les trente jours suivant l'incompatibilité.

L'enquête est menée conformément à la procédure décrite au alinéas 2 et 3 du présent article. ».

Art. 72.-

À l'article 19 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1° le paragraphe 1^{er} est remplacé par ce qui suit :

« §1. Le titulaire d'une fonction de management au Centre d'expertise est évalué conformément aux dispositions du chapitre V de l'arrêté royal du 16 novembre 2006 relatif à la désignation et à

betreffende de aanduiding en de uitoefening van de management- en staffuncties in sommige instellingen van openbaar nut, onverminderd de afwijkingen en de bijzondere bepalingen vastgelegd in dit besluit.”;

2° paragraaf 2 wordt opgeheven;

3° in paragraaf 3 wordt “§3.” vervangen door “§2”.

Art. 73.-

De artikelen 20, 21 en 22 van hetzelfde besluit worden opgeheven.

Art. 74.-

Artikel 23 van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt:

“ Het einde van het mandaat en de niet-hernieuwing van het mandaat, en de hernieuwing van het mandaat van de titularis van een managementfunctie bij het Federaal Kenniscentrum worden geregeld overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 16 november 2006 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de management- en staffuncties in sommige instellingen van openbaar nut, onverminderd de afwijkingen en de bijzondere bepalingen vastgelegd in dit besluit.”.

Art. 75.-

De artikelen 24, 25, 26 en 27 van hetzelfde besluit worden opgeheven

l'exercice des fonctions de management et d'encadrement dans certains organismes d'intérêt public, sans préjudice des dérogations et des dispositions spécifiques prévues dans le présent arrêté. » ;

2° le paragraphe 2 est abrogé ;

3° au paragraphe 3, « § 3. » est remplacé par « § 2 ».

Art. 73.-

Les articles 20, 21 et 22 du même arrêté sont abrogés.

Art. 74.-

L'article 23 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

La fin du mandat, le non-renouvellement du mandat et le renouvellement du mandat des titulaires d'une fonction de management au Centre d'expertise sont réglés conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 16 novembre 2006 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management et d'encadrement dans certains organismes d'intérêts public, sans préjudice des dérogations et des dispositions spécifiques prévues dans le présent arrêté. ».

Art. 75.-

Les articles 24, 25, 26 et 27 du même arrêté sont abrogés.

HOOFDSTUK VII. Wijziging van het koninklijk besluit van 30 november 2003 betreffende de aanduiding, de uitoefening en de weging van de managementfuncties, alsook de aanduiding en de uitoefening van staffuncties en directiefuncties in de openbare instellingen van sociale zekerheid.

Art. 76.-

Artikel 5 van het koninklijk besluit van 30 november 2003 betreffende de aanduiding, de uitoefening en de weging van de managementfuncties, alsook de aanduiding en de uitoefening van staffuncties en directiefuncties in de openbare instellingen van sociale zekerheid wordt vervangen als volgt:

“Om deel te nemen aan de vergelijkende selecties voor managementfuncties moeten de kandidaten houder zijn van een functie van niveau A of kunnen deelnemen aan een vergelijkende selectie voor een functie van niveau A. Zij dienen over een managementervaring van minstens vijf jaar te beschikken of tien jaar nuttige beroepservaring te hebben.

Onder managementervaring wordt verstaan ervaring inzake beheer in een overheidsdienst of in een organisatie uit de privé-sector.

De maanden gepresteerd in minstens klasse A3 worden in aanmerking genomen voor de berekening van de managementervaring.

Voor de berekening van het vereiste aantal jaren ervaring, worden deeltijdse prestaties beschouwd als voltijds, voor zover het geheel van het aantal jaren ervaring niet minder bedraagt dan twee derde van het normaal aantal vereiste jaren ervaring.”.

Art. 77.-

In hetzelfde besluit wordt een artikel 6bis ingevoegd, luidende:

“Art. 6bis. De bevoegde Minister kan in overleg met de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning, beroep doen op een gespecialiseerd bureau om kandidaten aan te trekken bij de lancering van een vacature.

Deze kandidaten moeten de volledige selectieprocedure doorlopen om aangesteld te kunnen worden.”.

CHAPITRE VII. Modification de l'arrêté royal du 30 novembre 2003 relatif à la désignation, à l'exercice et à la pondération des fonctions de management ainsi qu'à la désignation et à l'exercice de fonctions d'encadrement et de fonctions de direction dans les institutions publiques de sécurité sociale.

Art. 76.-

L'article 5 de l'arrêté royal du 30 novembre 2003 relatif à la désignation, à l'exercice et à la pondération des fonctions de management ainsi qu'à la désignation et à l'exercice de fonctions d'encadrement et de fonctions de direction dans les institutions publiques de sécurité sociale est remplacé par ce qui suit :

« Pour participer aux sélections comparatives pour des fonctions de management, les candidats doivent être titulaires d'une fonction de niveau A ou pouvoir participer à une sélection comparative pour une fonction de niveau A. Ils doivent posséder une expérience en management d'au moins cinq ans ou avoir une expérience professionnelle utile d'au moins dix ans.

Par expérience en management, il y a lieu d'entendre une expérience en gestion au sein d'un service public ou d'une organisation du secteur privé.

Les mois prestés au moins dans la classe A3 sont prises en considération pour le calcul de l'expérience en management.

Pour le calcul du nombre d'années d'expérience requis, les prestations à temps partiel sont considérées comme des prestations à temps plein pour autant que le nombre total d'années d'expérience ne soit pas inférieur aux deux tiers du nombre normal d'années d'expérience requis. ».

Art. 77.-

Dans le même arrêté, il est inséré un article 6bis rédigé comme suit :

« Art. 6bis. Le ministre compétent peut, en concertation avec le directeur général Recrutement et Développement de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui, faire appel à un cabinet de recrutement spécialisé pour attirer des candidats pour une fonction vacante.

Ces candidats doivent participer à la procédure de sélection dans son intégralité pour pouvoir être désignés. ».

Art. 78.-

In hetzelfde besluit wordt artikel 7 vervangen als volgt:

«Art. 7 § 1. De kandidaturen worden ingediend bij de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning, die de toelaatbaarheid ervan onderzoekt.

De kandidaten voor een management of staffunctie beschikken over ten minste 20 kalenderdagen om zich kandidaat te stellen.

De kandidaten die toelaatbaar zijn verklaard leggen een computergestuurde assessmentproef af die de managementvaardigheden meet en aangepast is aan het niveau van de te begeven functie.

Drie niveaus worden gedefinieerd:

- 1° het niveau dat de wegingsklassen 7 en 6 bevat;
- 2° het niveau dat de wegingsklassen 5 en 4 bevat;
- 3° het niveau dat de andere wegingsklassen bevat.

Een kandidaat die niet geslaagd is voor de computergestuurde assessmentproef voor een niveau wordt gedurende een periode van zes maanden, te rekenen vanaf de datum van het afleggen van deze proef, uitgesloten van het opnieuw afleggen van dezelfde proef of een proef voor een hoger niveau.

Er wordt vrijstelling van de computergestuurde assessmentproef toegekend, gedurende twee jaar berekend vanaf de datum van het slagen voor deze proef, voor elke andere functie van hetzelfde of een lager niveau.

Er wordt eveneens vrijstelling toegekend aan de houders van een managementfunctie van hetzelfde of een hoger niveau.

De kandidaten leggen daarnaast ook een integriteitsproef af, die omgaan met ethiek, deontologie en integriteit op de werkvloer meet. De resultaten van deze proef dienen als ondersteuning van evaluatie van de competentie "integriteit" in de mondelinge proef.

§ 2. De kandidaten die geslaagd zijn voor de computergestuurde assessmentproef leggen een mondelinge proef af uitgaande van een praktijkgeval dat betrekking heeft op de te begeven managementfunctie. De proef heeft als doel zowel de specifieke competenties als de

Art. 78.-

Dans le même arrêté, l'article 7 est remplacé par ce qui suit :

« Art. 7 § 1^{er}. Les candidatures sont introduites auprès du directeur général Recrutement et Développement de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui qui en examine l'admissibilité.

Les candidats à une fonction de management ou à une fonction d'encadrement disposent d'au moins vingt jours calendrier pour se porter candidat.

Les candidats déclarés admissibles présentent une épreuve d'assessment informatisée qui mesure les aptitudes managériales et est adaptée au niveau de la fonction à pourvoir.

Trois niveaux sont définis :

- 1° le niveau comprenant les classes 7 et 6 de pondération ;
- 2° le niveau comprenant les classes 5 et 4 de pondération ;
- 3° le niveau comprenant les autres classes de pondération.

Un candidat qui n'a pas réussi l'épreuve d'assessment informatisée pour un niveau est exclu pendant une durée de six mois à dater du jour de la présentation de cette épreuve de la possibilité de se présenter à nouveau pour cette épreuve ou pour une épreuve d'un niveau supérieur.

Une dispense de l'épreuve d'assessment informatisée est accordée, pendant deux ans à compter de la date de la réussite de l'épreuve, pour toute autre fonction de niveau équivalent ou inférieur.

Une dispense est également accordée aux titulaires d'une fonction de management de niveau équivalent ou supérieur.

Les candidats présentent en outre une épreuve d'intégrité qui mesure la gestion de l'éthique, de la déontologie et de l'intégrité au travail.

Les résultats de cette épreuve servent de support à l'épreuve orale pour évaluer la compétence « intégrité ».

§ 2. Les candidats qui ont réussi l'épreuve d'assessment informatisée présentent une épreuve orale basée sur un cas pratique lié à la fonction de management à pourvoir. Cette épreuve a pour but d'évaluer tant les compétences spécifiques que les aptitudes

managementvaardigheden te evalueren die vereist zijn voor de uitoefening van deze functie. Ook de competentie integriteit wordt in deze proef geëvalueerd, op basis van de resultaten van de integriteitsproef vermeld onder § 1.

Voor de mondelinge proef wordt beroep gedaan op een extern selectiebureau. Het extern selectiebureau wordt aangesteld volgens de regels van de wet inzake overheidsopdrachten van 17 juni 2016, op voorstel van de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning en in overleg met de bevoegde Minister.

§ 3. Na de proef bedoeld in § 2, worden de kandidaten ingedeeld in twee groepen, hetzij in groep A "geschikt", hetzij in groep B "niet geschikt". Deze indeling wordt gemotiveerd en niet gerangschikt.

De directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning valideert de resultaten van de computergestuurde assessmentproef en de mondelinge proef op basis van de documenten en de motivatie voorgelegd door het externe bureau."

Art. 79.-

Artikel 8 van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt:

"Art. 8. § 1. Het extern selectiekantoor stelt de selectiecommissie voor de mondelinge proef samen. De samenstelling wordt gevalideerd door de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning.

De selectiecommissie bestaat uit zeven leden extern aan de federale overheid en is taalparitair samengesteld:

- 1° één Voorzitter, die expert is in rekrutering en selectie;
- 2° één expert inzake management, met een ervaring die gelijkwaardig is als de in te vullen managementfunctie;
- 3° één expert inzake human resources management;
- 4° twee experten met ervaring of een bijzondere kennis van de materie die eigen is aan de te begeven functie;
- 5° één vertegenwoordiger van de representatieve werkgeversorganisaties;

managériales requises pour l'exercice de cette fonction.

La compétence « intégrité » est elle aussi évaluée durant cette épreuve sur la base des résultats de l'épreuve d'intégrité mentionnée au § 1er.

Il est fait appel à un bureau de sélection externe pour l'épreuve orale. Celui-ci est désigné selon les règles de la loi du 17 juin 2016 relative aux marchés publics, sur proposition du directeur général Recrutement et Développement de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui et en concertation avec le ministre compétent.

§ 3. Au terme de l'épreuve visée au § 2, les candidats sont répartis dans deux groupes, soit le groupe A « apte », soit le groupe B « pas apte ». Cette répartition est motivée et non classée.

Le directeur général Recrutement et Développement de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui valide les résultats de l'épreuve d'assessment informatisée et de l'épreuve orale sur la base des documents et de la motivation soumis par le bureau externe. ».

Art. 79.-

L'article 8 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« Art. 8. § 1^{er}. Le bureau de sélection externe constitue la commission de sélection pour l'épreuve orale. Le directeur général Recrutement et Développement de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui en valide la composition.

La commission de sélection se compose de sept membres externes à la fonction publique fédérale selon une parité linguistique :

- 1° un président, expert en recrutement et sélection ;
- 2° un expert en management ayant une expérience équivalente à celle de la fonction de management à pourvoir ;
- 3° un expert en gestion des ressources humaines ;
- 4° deux experts ayant une expérience ou une connaissance particulière des matières spécifiques de la fonction à pourvoir ;
- 5° un représentant des organisations représentatives des employeurs ;

6° één vertegenwoordiger van de representatieve werknemersorganisaties.

6° un représentant des organisations représentatives des travailleurs.

De taalpariteit wordt verzekerd voor de leden uit het tweede lid, 4°. Het lid in het tweede lid, 2° behoort tot een andere taalaanhorigheid dan die van het lid bedoeld in het tweede lid, 3°. Het lid in het tweede lid, 5° behoort tot een andere taalaanhorigheid dan die van het lid bedoeld in het tweede lid, 6°. De taalaanhorigheid van de leden bedoeld in het tweede lid, 2°, 3°, 4°, 5° en 6° wordt bepaald door de taal van het getuigschrift of het diploma dat bewijst dat men geslaagd is voor de studies die in aanmerking worden genomen voor de beoordeling van de competentie die nodig is voor de expertiseopdracht.

La parité linguistique est assurée pour les membres visés à l'alinéa 2^{er}, 4°. Le membre visé à l'alinéa 2, 2° est d'une appartenance linguistique autre que celle du membre visé à l'alinéa 2, 3°. Le membre visé à l'alinéa 2^{er}, 5° est d'une appartenance linguistique autre que celle du membre visé à l'alinéa 2, 6°. L'appartenance linguistique est déterminée, pour ce qui concerne les membres visés à l'alinéa 2^{er}, 2°, 3°, 4°, 5° et 6°, par la langue du certificat ou du diplôme sanctionnant la réussite des études prises en compte pour l'appréciation de la compétence nécessaire à la mission d'expertise.

Wanneer een managementfunctie wordt vacant verklaard voor kandidaten van twee taalrollen, dient de Voorzitter van de selectiecommissie hetzij de kennis van de tweede taal bewezen te hebben conform artikel 43, § 3, derde lid, van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966, hetzij te worden bijgestaan door een persoon die deze kennis heeft bewezen.

Lorsqu'une fonction de management est ouverte à des candidats des deux rôles linguistiques, le président de la commission de sélection doit soit avoir prouvé la connaissance de la seconde langue conformément à l'article 43, § 3, alinéa 3, des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966, soit être assisté par une personne qui a prouvé cette connaissance.

Wanneer een managementfunctie uitsluitend vacant wordt verklaard voor kandidaten van één enkele taalrol, of indien er enkel kandidaten van één enkele taalrol overblijven na het onderzoek van de ontvankelijkheid van de kandidaturen door het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling, wordt de selectiecommissie samengesteld door één enkele vertegenwoordiger van de categorie van de leden bedoeld in het tweede lid, 4°. Alle leden behoren tot dezelfde taalrol of taalaanhorigheid als deze van de kandidaat.

Lorsqu'une fonction de management n'est ouverte qu'à des candidats d'un seul rôle linguistique, ou lorsqu'il ne reste que des candidats d'un rôle linguistique à l'issue de l'examen de recevabilité des candidatures par la direction générale Recrutement et Développement, la commission de sélection est composée d'un seul représentant par catégorie de membres visés à l'alinéa 2, 4°. Tous les membres sont du même rôle ou de la même appartenance linguistique que celui/celle du candidat.

De profielen van de leden van de selectiecommissie bedoeld in het tweede lid, 2°, 4° en 5° worden bepaald in samenspraak met:

Les profils des membres de la commission de sélection visés à l'alinéa 2, 2°, 4° et 5°, sont déterminés en concertation avec :

1° het beheerscomité van de betrokken openbare instelling van sociale zekerheid, voor de administrateur-generaal en de adjunct-administrateur-generaal;

1° le comité de gestion de l'institution publique de sécurité sociale concernée, pour l'administrateur général et l'administrateur général adjoint ;

2° het beheerscomité van de betrokken openbare instelling van sociale zekerheid, op voorstel van de betrokken administrateur-generaal, voor de andere managementfuncties.

2° le comité de gestion de l'institution publique de sécurité sociale concernée, sur proposition de l'administrateur général concerné, pour les autres fonctions de management.

De samenstelling van de selectiecommissie wordt meegedeeld aan de regeringsleden.

La composition de la commission de sélection sera communiquée aux membres du gouvernement.

§ 2. De selectiecommissie kan slechts op geldige wijze overgaan tot het horen van de kandidaten en tot de deliberatie voor zover alle leden aanwezig zijn. Geen enkel lid kan zich onthouden bij de deliberatie.

§ 3. Het extern selectiekantoor deelt de resultaten mee aan de directeur-generaal van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning. Deze valideert de resultaten en licht de kandidaten in over hun indeling in groep A of B.”

Art. 80.-

In artikel 9, eerste lid van hetzelfde besluit worden de woorden “SELOR- Selectiebureau van de Federale Overheid” vervangen door “de directeur-generaal van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning”.

Art. 81.-

In artikel 10 van hetzelfde besluit wordt de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de woorden “SELOR- Selectiebureau van de Federale Overheid” worden vervangen door “de directeur-generaal van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning”;

2° paragraaf 2 wordt opgeheven.

Art. 82.-

In hetzelfde besluit wordt een artikel 16*bis* ingevoegd, luidende:

“Art. 16*bis*. §1. De uitoefening van een managementfunctie is onverenigbaar met de uitoefening van:

1° elke activiteit, bezigheid of mandaat, zelfs onbezoldigd, uitgeoefend door de houder van de managementfunctie zelf, via een vertegenwoordiger of via een tussenpersoon in eender welke inrichting, onderneming, vennootschap of vereniging waarbij aanleiding kan ontstaan tot een belangenconflict met de activiteiten van de openbare instelling van sociale zekerheid;

2° elke activiteit die ingaat tegen de waardigheid van de functie of die schade kan berokkenen aan de vervulling van de plichten verbonden aan de functie;

3° de uitoefening van elk uitvoerend politiek mandaat.

§ 2. Alvorens aangesteld te kunnen worden, doet de kandidaat melding van de belangen die hij of zijn verwanten die met hem samenwonen, bezitten of de activiteiten die hij uitoefent in enige inrichting, onderneming, vennootschap of vereniging waarvan de activiteiten onder de

§ 2. La commission de sélection ne peut valablement procéder à l'audition des candidats et à la délibération que pour autant que tous les membres soient présents. Aucun membre ne peut s'abstenir de délibérer.

§ 3. Le bureau de sélection externe communique les résultats au directeur général de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui. Ce dernier les valide et informe les candidats de leur répartition dans le groupe A ou B. ».

Art. 80.-

À l'article 9, alinéa 1^{er} du même arrêté, les mots « SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale - » sont remplacés par les mots « le directeur général de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui ».

Art. 81.-

À l'article 10 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1° les mots « SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale - » sont remplacés par les mots « le directeur général de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui » ;

2° le paragraphe 2 est abrogé.

Art. 82.-

Dans le même arrêté, il est inséré un article 16*bis* rédigé comme suit :

« Art. 16*bis*. § 1^{er}. Est incompatible avec l'exercice d'une fonction de management :

1° toute activité, occupation ou mandat, même gratuit, exercé par le titulaire d'une fonction de management lui-même, par personne interposée ou par intermédiaire, dans tout établissement, entreprise, société ou association quelconque et susceptible de donner lieu à un conflit d'intérêts avec les activités de l'institution publique de sécurité sociale ;

2° toute activité qui serait contraire à la dignité de la fonction ou qui pourrait nuire à l'accomplissement des devoirs de la fonction ;

3° l'exercice de tout mandat politique exécutif.

§ 2. Avant de pouvoir être désigné, le candidat fait mention des intérêts qu'il, ou les membres de sa famille habitant sous le même toit, possèdent ou des activités qu'il exerce dans tout établissement, entreprise, société ou association dont les activités sont susceptibles de relever des

bevoegdheid kunnen vallen van de openbare instelling van sociale zekerheid waar hij een managementfunctie zal opnemen.

De verenigbaarheid van belangen of activiteiten met de uitoefening van de functie binnen de openbare instelling van sociale zekerheid worden onderzocht, na advies van het Bureau voor ambtelijke ethiek en deontologie, door:

1° de Minister, voor de administrateur-generaal;

2° de administrateur-generaal, voor de andere managementfuncties.

Indien na onderzoek een onverenigbaarheid wordt vastgesteld heeft betrokkene drie maanden de tijd om een einde te stellen aan de onverenigbaarheid.

Indien er tijdens de uitoefening van het mandaat een onverenigbaarheid rijst, brengt de houder van een managementfunctie binnen de dertig dagen de bevoegde Minister, voor de functie van Voorzitter van het directiecomité of de Voorzitter voor de andere managementfuncties op de hoogte van de onverenigbaarheid.

Het onderzoek verloopt volgens de procedure opgenomen in het tweede en het derde lid van dit artikel.”.

Art. 83.-

In hetzelfde besluit wordt artikel 17, § 1, wordt de vierde alinea aangevuld als volgt: “De eindevaluatie behelst het volledige mandaat vanaf de aanstelling van de mandaathouder tot zes maanden voor het einde van het mandaat.”

Art. 84.-

In artikel 17, § 2, eerste alinea van hetzelfde besluit worden de woorden “voor elke evaluatie, tenzij anders aangegeven” ingevoegd tussen de woorden “administrateur-generaal worden” en “geëvalueerd op”.

Art. 85.-

In artikel 17 wordt een paragraaf 3bis ingevoegd, luidende:

“§3bis. Elke evaluatie, tenzij anders aangegeven, van de houder van een managementfunctie heeft betrekking op:

1° de verwezenlijking van de strategische of operationele doelstellingen die werden vastgelegd in de in artikel 12 bedoelde bestuursovereenkomst en bestuursplan, en waarvan de verantwoordelijkheid voor de realisatie ervan wordt toegewezen aan de houder van de managementfunctie;

2° de wijze waarop die doelstellingen al dan niet werden behaald;

compétences de l'institution publique de sécurité sociale où il exercera une fonction de management.

La compatibilité des intérêts ou activités avec l'exercice de la fonction au sein de l'institution publique de sécurité sociale sont examinés, après avis du Bureau d'éthique et de déontologie administratives, par :

1° le ministre, pour la fonction d'administrateur général ;

2° l'administrateur général, pour les autres fonctions de management.

Au cas où, après enquête, une incompatibilité est constatée, la personne concernée a trois mois pour mettre fin à l'incompatibilité.

En cas d'une incompatibilité durant l'exécution du mandat, le titulaire d'une fonction de management informe le Ministre compétent pour la fonction de Président du comité de direction ou le Président pour les autres fonctions de management dans les trente jours suivant le conflit d'intérêts.

L'enquête est menée conformément à la procédure décrite au alinéas 2 et 3 du présent article. ».

Art. 83.-

À l'article 17, §1, du même arrêté, l'alinéa 4 est complété comme suit : « L'évaluation finale porte sur le mandat complet à partir de la désignation du titulaire de mandat jusque six mois avant la fin du mandat. »

Art. 84.-

À l'article 17, § 2, alinéa 1^{er} du même arrêté, les mots « pour chaque évaluation, sauf indication contraire, » sont insérés entre les mots « sont évalués » et les mots « sur base ».

Art. 85.-

À l'article 17 du même arrêté, il est inséré un paragraphe 3bis rédigé comme suit :

« §3bis. Sauf indication contraire, chaque évaluation du titulaire d'une fonction de management porte sur :

1° la réalisation des objectifs stratégiques ou opérationnels définis dans le contrat d'administration et le plan d'administration visés à l'article 11bis, et dont la responsabilité de la réalisation est confiée au titulaire de la fonction de management ;

2° la manière dont ces objectifs ont ou non été atteints ;

3° de persoonlijke bijdrage van de houder van de managementfunctie aan de verwezenlijking van die doelstellingen;

4° de geleverde inspanningen om zijn competenties te ontwikkelen. Hiertoe moet onder meer minstens tweemaal tijdens het mandaat een 360° - terugkoppeling uitgevoerd worden, waarvan éénmaal bij de eindevaluatie. De analyse methode 360°- terugkoppeling wordt gebruikt voor het evalueren van de competenties en het gedrag, gebaseerd op een enquête bij verschillende doelgroepen in de directe werkomgeving. Deze doelgroepen worden bepaald in overleg met de bevoegde Minister voor de functie van Voorzitter van het directiecomité en met de Voorzitter van het directiecomité voor de andere managementfuncties. Het instrument van de FOD Beleid en Ondersteuning dient hiervoor gebruikt te worden”;

5° de tijdige realisatie en de kwaliteit van alle evaluaties, doorgevoerd binnen de dienst waarover hij de verantwoordelijkheid heeft;

6° een toekomstvisie. De houders van een managementfunctie werken voorstel van een toekomstvisie over het beleidsdomein van de ingevulde functie uit. Deze wordt uitgewerkt enkel en alleen bij de eindevaluatie van het eerste mandaat.”

Art.86

Artikel 17,§4, 1° van hetzelfde besluit wordt aangevuld met de volgende zin: “Het beheerscomité heeft maximum twee maanden de tijd om haar voorstel aan de toezichthoudende minister over te maken.”.

Art.87

Artikel 17,§4, 2° van hetzelfde besluit wordt aangevuld met de volgende zin: “Het beheerscomité en de administrateur-generaal hebben maximum twee maanden de tijd om hun voorstel aan de toezichthoudende minister over te maken.”.

Art. 88.-

In artikel 19 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 3 wordt vervangen als volgt: De tussentijdse evaluaties worden afgesloten met één van de volgende vermeldingen: “goed”, “te verbeteren”, of “onvoldoende”.; ”;

2° in paragraaf 5 worden de woorden “te ontwikkelen” vervangen door de woorden “te verbeteren”.; ”;

3° in paragraaf 6, worden de woorden “voldoet aan de verwachtingen” vervangen door de woorden “goed”.; ”;

4° paragraaf 7 wordt opgeheven;

3° la contribution personnelle du titulaire de la fonction de management à la réalisation de ces objectifs ;

4° les efforts consentis en termes de développement de ses compétences. Pour ce faire, un retour d'information à 360° doit, entre autres, être réalisé au moins deux fois durant le mandat, dont une fois à l'évaluation finale. La méthode d'analyse du retour d'information à 360° permet d'évaluer les compétences et le comportement. Elle est basée sur une enquête auprès de différents groupes cibles dans l'environnement de travail direct. Les groupes cibles sont définis en concertation avec le ministre compétent pour la fonction de président du comité de direction et avec le président du comité de direction pour les autres fonctions de management. L'instrument du SPF Stratégie et Appui doit être utilisé à cet effet »;

5° la réalisation en temps opportun et la qualité de l'ensemble des évaluations réalisées dans le service dont il a la responsabilité ;

6° une vision d'avenir. Les titulaires d'une fonction de management élaborent une proposition de vision d'avenir du domaine stratégique de la fonction occupée. Celle-ci est élaborée uniquement à l'évaluation finale du premier mandat. »

Art.86

L'article 17,§4, 1° du même arrêté est complété par la phrase suivante : « Le comité de gestion dispose d'un délai maximum de deux mois pour remettre sa proposition au ministre de tutelle. ».

Art.87

L'article 17,§ 4, 2° du même arrêté est complété par la phrase suivante : « Le comité de gestion et l'administrateur général disposent d'un délai maximum de deux mois pour remettre leur proposition au ministre de tutelle. ».

Art. 88.-

À l'article 19 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1° le paragraphe 3 est remplacé par ce qui suit : « Les évaluations intermédiaires se clôturent par une des mentions suivantes : « bon », « à améliorer », ou « insuffisant ». » ;

2° au paragraphe 5, les mots « à développer » sont remplacés par les mots « à améliorer ».

3° au paragraphe 6, les mots « répond aux attentes » sont remplacés par les mots « bon ».

4° le paragraphe 7 est abrogé ;

5° in paragraaf 9 wordt getal "7" vervangen door het getal "6";

6° in paragraaf 10 worden 2 leden toegevoegd, luidende:

"De eindevaluatie behelst het volledige mandaat en wordt afgesloten met één van de volgende vermeldingen: 'goed' of 'onvoldoende'.

Om de eindevaluatie met 'goed' te besluiten, mag er niet meer dan één tussentijdse evaluatie met de vermelding "te verbeteren" besloten zijn."

Art. 89.-

In artikel 19*bis* van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1 wordt aangevuld met de bepalingen onder 8° en 9°, luidende:

"8° een 360° - terugkoppeling. Deze moet minimaal tweemaal tijdens het mandaat worden uitgevoerd, waarvan eenmaal bij de eindevaluatie;

9° een voorstel van toekomstvisie over het beleidsdomein van de ingevulde functie, enkel en alleen bij de eindevaluatie van het eerste mandaat."

2° in paragraaf 3 worden de woorden "Personeel en Organisatie" vervangen door de woorden "Beleid en Ondersteuning".

Art. 90.-

In artikel 20 van hetzelfde besluit, wordt in de paragrafen 1 en 2 het woord "uitstekend" vervangen door "goed".

Art. 91.-

Artikel 21, §1 van hetzelfde besluit wordt aangevuld als volgt:

"5° wanneer er binnen de 3 maanden na de vaststelling van een onverenigbaarheid hieraan geen einde werd gesteld."

Art. 92.-

In hetzelfde besluit wordt een artikel 21*bis* ingevoegd, luidende:

"Art. 21*bis*.

"§1 Na het beëindigen van een tweede mandaat in dezelfde functie met een eindevaluatie "goed" wordt op vraag en na schriftelijke toestemming van de betrokkende, gedurende maximaal één jaar outplacement voorzien:

1° voor de houders van een managementfunctie die na het beëindigen van het mandaat de bestaande arbeidsrelatie of arbeidsovereenkomst in het federaal openbaar ambt beëindigen;

2° voor de houders van een managementfunctie die na het beëindigen van het mandaat geen arbeidsrelatie of arbeidsovereenkomst hebben in het federaal openbaar ambt.

5° au paragraphe 9, le chiffre « 7 » est remplacé par le chiffre « 6 » ;

6° au paragraphe 10, deux alinéas sont ajoutés, rédigés comme suit :

« L'évaluation finale porte sur le mandat complet et se clôture par une des mentions suivantes : « bon » ou « insuffisant ».

Pour que l'évaluation finale donne lieu à la mention « bon », il ne peut y avoir eu plus d'une évaluation intermédiaire avec la mention « à améliorer ». ».

Art. 89.-

À l'article 19*bis* du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1° au paragraphe 1^{er}, il est inséré un 8° et un 9°, rédigés comme suit :

« 8° un retour d'information à 360°. Celui-ci doit être effectué au moins deux fois pendant le mandat, dont une fois à l'évaluation finale ;

9° une proposition de vision d'avenir du domaine stratégique de la fonction occupée, uniquement à l'évaluation finale du premier mandat. » ;

2° au paragraphe 3, les mots « Personnel et Organisation » sont remplacés par les mots « Stratégie et Appui ».

Art. 90.-

À l'article 20 du même arrêté, le mot « excellent » aux paragraphes 1^{er} et 2 est à chaque fois remplacé par le mot « bon ».

Art. 91.-

L'article 21, §1^{er} du même arrêté est complété comme suit :

« 5° s'il n'y a pas été mis fin dans les trois mois suivant la constatation d'une incompatibilité. »

Art. 92.-

Dans le même arrêté, il est inséré un article 21*bis* rédigé comme suit :

« Art. 21*bis*.

§ 1^{er} À l'issue d'un deuxième mandat dans la même fonction avec une évaluation finale « bon », un outplacement est prévue pour une durée maximum d'un an, à la demande et après confirmation écrite de la personne concernée :

1° pour les titulaires d'une fonction de management qui, à l'issue du mandat, mettent un terme à la relation de travail ou au contrat de travail existant dans la fonction publique fédérale ;

2° pour les titulaires d'une fonction de management qui, à l'issue du mandat, n'ont pas de relation de travail ni de contrat de travail dans la fonction publique fédérale.

Outplacement wordt enkel voorzien indien aan volgende voorwaarden wordt voldaan:

- 1° als werknemer geen arbeidsovereenkomst hebben afgesloten;
- 2° geen activiteit als zelfstandige in hoofdberoep uitoefenen;
- 3° niet aanvaard zijn als ambtenaar in een openbare dienst, al dan niet in stage.

Indien tijdens de outplacement de voorwaarden niet langer vervuld zijn, moet de rechthebbende dit verplicht melden, en zal de outplacement beëindigd worden.

§ 2. De houder van een management- of staffunctie bekomt na het beëindigen van het tweede mandaat met een eindevaluatie "goed" een attest van vrijstelling op eigen aanvraag bij de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning. Dit attest van vrijstelling geeft rechtstreeks toegang tot het aanvullend onderhoud bedoeld in artikel 9 en 10, voor zover wordt voldaan aan artikel 6, §1.

De vrijstelling geldt voor een management- of staffunctie van hetzelfde of een lager niveau dan de uitgeoefende functie en is geldig voor een periode van 3 jaar vanaf het moment dat het mandaat beëindigd wordt.

Dit attest van vrijstelling kan eveneens bekomen worden door de houder van een managementfunctie wiens mandaat van rechtswege werd beëindigd na het ophouden te bestaan van de openbare instelling van sociale zekerheid, onder de voorwaarde dat de houder van de managementfunctie de vermelding "goed" heeft behaald tijdens de laatste 2 evaluaties.

§ 3. De houder van een management- of staffunctie, die op het ogenblik van zijn indienstneming vast benoemd was binnen het federaal openbaar ambt, wordt na het beëindigen van het tweede mandaat met een eindevaluatie "goed" gereaffecteerd:

- 1° in een functie met klasse A5 voor de houder van een managementfunctie N;
- 2° in een functie met klasse A4 voor de houder van een management-N-1 of staffunctie

De houders van een management of staffunctie, die gereaffecteerd worden naar de klasse A4 of A5, genieten van de eerste weddeschaal van de klasse, die hun een verhoging van minimum 3000 euro garandeert in vergelijking met de jaarlijkse bezoldiging die zij zouden verkrijgen overeenkomstig het koninklijk besluit van 25

L'outplacement n'est prévu que si les conditions suivantes sont remplies :

- 1° ne pas avoir conclu de contrat de travail ;
- 2° ne pas exercer d'activité principale en tant qu'indépendant ;
- 3° ne pas être admis en tant qu'agent dans un service public, en stage ou non.

Si pendant l'outplacement, les conditions ne sont plus remplies, l'ayant droit est dans l'obligation de le signaler et l'outplacement prendra fin.

§ 2. Le titulaire d'une fonction de management ou d'encadrement obtient, à l'issue du deuxième mandat se clôturant par l'évaluation finale « bon », à sa demande introduite auprès du directeur général Recrutement et Développement de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui, une attestation de dispense. Cette attestation de dispense permet d'accéder directement à l'entretien complémentaire visé aux articles 9 et 10, pour autant que l'article 6, §1 soit respecté.

La dispense est valable pour une fonction de management ou une fonction d'encadrement de niveau équivalent ou inférieur à la fonction exercée et pour une période de trois ans à partir du moment où le mandat prend fin.

Cette attestation de dispense peut également être obtenue par le titulaire d'une fonction de management dont le mandat a pris fin de plein droit en raison de la cessation d'existence de l'institution publique de sécurité sociale, à condition que le titulaire de la fonction de management ait obtenu la mention « bon » lors des deux dernières évaluations.

§ 3. Le titulaire d'une fonction de management ou d'encadrement qui, au moment de son entrée en service, était nommé à titre définitif au sein de la fonction publique fédérale est, à l'issue du deuxième mandat avec une évaluation finale « bon », réaffecté :

- 1° dans une fonction de classe A5 pour les titulaires d'une fonction de management N ;
- 2° dans une fonction de classe A4 pour les titulaires d'une fonction de management N-1 ou d'une fonction d'encadrement.

Les titulaires d'une fonction de management ou d'encadrement qui sont réaffectés dans la classe A4 ou A5 bénéficient de la première échelle de traitement de la classe qui leur assure une augmentation d'au moins 3000 euros par rapport au traitement annuel dont ils bénéficieraient en vertu de l'arrêté royal du 25 octobre 2013, relatif

oktober 2013, betreffende geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt, indien ze zouden betaald zijn in toepassing van dit besluit gedurende de duurtijd van hun mandaat, terwijl zij een evaluatie "voldoet aan de verwachtingen" genieten. Indien geen enkele weddeschaal hen deze verhoging waarborgt, genieten ze de laatste weddeschaal van de klasse.

Deze reffectatie is mogelijk in de federale dienst waar de houder van een managementfunctie ambtshalve verlof voor opdracht van algemeen belang werd toegestaan of de organisatie waar de houder van een managementfunctie het mandaat uitgeoefend heeft.”.

Art. 93.-

In hetzelfde besluit worden 2 artikels ingevoegd na artikel 23, luidende:

“Art. 23a.

Wanneer een openbare instelling van sociale zekerheid ophoudt te bestaan, worden de mandaten beëindigd. Deze houders van een managementfunctie, worden door de bevoegde minister voor de resterende duur van hun lopende mandaat bij ministerieel besluit ambtshalve belast met een opdracht. Deze opdracht vormt geen nieuwe aanstelling in een mandaat, noch verlof of afwezigheid bedoeld in artikel 15 van hetzelfde besluit.

Tijdens de duur van hun opdracht zijn de opdrachthouders onderworpen aan de bepalingen van het koninklijk besluit van 24 september 2013 betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt. Zij worden voor de toepassing van dit artikel gelijkgesteld met ambtenaren van de klasse A5.

Elke persoon die is aangesteld als houder van een managementfunctie en die ambtshalve belast wordt met een opdracht, behoudt zijn weddenklasse tot het verstrijken van zijn lopend mandaat.

De opdrachthouders kunnen geen aanspraak maken op de hernieuwing van het mandaat.

Art. 23b.

Het is de houder van een managementfunctie verboden om tot drie jaar na het einde van zijn mandaat deel te nemen aan de uitvoering van een overheidsopdracht als werknemer of bestuurder van de firma waaraan de opdracht toegewezen is voor de behoefte van de openbare instelling van sociale zekerheid waar zijn mandaat werd beëindigd.”

Art. 94.-

à la carrière pécuniaire des membres du personnel de la fonction publique fédérale s'ils avaient été rémunérés en application de cet arrêté durant la durée de leur mandat, tout en bénéficiant d'une évaluation « répond aux attentes ». Si aucune échelle ne leur assure cette augmentation, ils bénéficient de la dernière échelle de traitement de la classe.

Cette réaffectation est possible dans le service fédéral où le congé d'office pour mission d'intérêts général a été accordé au titulaire d'une fonction de management ou dans l'organisation dans laquelle le titulaire d'une fonction de management a exercé le mandat. ».

Art. 93.-

Dans le même arrêté deux articles sont insérés après article 23, rédigés comme suit :

« Art. 23a.

Lorsqu'une institution publique de sécurité sociale cesse d'exister, les mandats prennent fin. Ces titulaires d'une fonction de management sont chargés d'office, par le ministre compétent, par arrêté ministériel, de l'exercice d'une mission pour la durée restante de leur mandat en cours. Cette mission ne constitue pas une nouvelle désignation dans un mandat, ni un congé ou une absence visés par l'article 15 du même arrêté.

Pendant la durée de leur mission les chargés de mission sont soumis aux dispositions de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale. Ils sont assimilés à des agents de classe A5 pour l'application de cet article.

Chaque personne qui est désignée pour exercer une fonction de management et qui est chargé d'office d'une mission, conserve sa classe de traitement jusqu'au terme de son mandat en cours.

Les chargés de mission, ne peuvent pas prétendre au renouvellement du mandat,.

Art. 23b.

Il est interdit au titulaire d'une fonction de management de participer, pendant trois ans après la fin de son mandat, à l'exécution d'un marché public en tant que salarié ou administrateur de la société à qui le marché a été attribué pour les besoins de l'institution publique de sécurité sociale dans laquelle son mandat a pris fin. ».

Art. 94.-

Artikel 23bis van hetzelfde besluit wordt opgeheven.

L'article 23bis du même arrêté est abrogé.

Art. 95.-

In artikel 23ter van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste lid wordt vervangen als volgt:

"De houder van een managementfunctie van wie de eindevaluatie wordt afgesloten met de vermelding "goed" en die geen beroepsinkomen of rustpensioen geniet of zou kunnen genieten, ontvangt een beëindigingsvergoeding.";

2° het laatste lid wordt vervangen als volgt:

"Dit artikel is onder dezelfde voorwaarden van toepassing op de houder van een managementfunctie van wie de eindevaluatie wordt van rechtswege afgesloten met de vermelding "goed" in toepassing van artikel 19, §11 en die geen beroepsinkomen of rustpensioen geniet of zou kunnen genieten.".

Art.96.-

In artikel 24 van hetzelfde besluit worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste lid wordt vervangen als volgt:

"Wanneer een managementfunctie door de bevoegde Minister vacant wordt verklaard en de houder ervan, van wie het mandaat verstrijkt, zijn kandidatuur stelt, geven de in artikel 9, 1° en 2° bepaling, bedoelde organen hem een nieuw mandaat, voor zover hij de eindvermelding "goed" kreeg na het eerste mandaat. Een mandaat kan slechts éénmaal hernieuwd worden.";

2° het laatste lid wordt vervangen als volgt:

"Wanneer overeenkomstig artikel 19, § 11 aan de houder van de managementfunctie aan het einde van het mandaat de vermelding "goed" van rechtswege wordt toegekend, is het eerste lid alleen van toepassing voor zover de laatste effectieve tussentijdse evaluatie minstens resulteerde in de vermelding "goed" tijdens het eerste mandaat.".

Art. 97.-

In artikel 27, paragraaf 1 van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt:

"§ 1. De Ministerraad legt de weging vast van de functie van administrateur-generaal en adjunct administrateur-generaal, op voordracht van de Minister tot wiens bevoegdheid de ambtenarenzaken behoort en de Minister tot wiens bevoegdheid begroting behoort, en na advies van het wegingscomité.

De beheerscomités bepalen de weging van de andere managementfuncties op voorstel van de administrateur-generaal na akkoord van de

Art. 95.-

À l'article 23ter du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1° l'alinéa 1^{er} est remplacé par ce qui suit :

« Le titulaire d'une fonction de management dont l'évaluation finale se conclut par la mention « bon » et qui ne bénéficie ou ne pourrait bénéficier d'aucun revenu professionnel ou d'aucune pension de retraite reçoit une indemnité de départ. » ;

2° le dernier alinéa est remplacé par ce qui suit :

« Le présent article s'applique dans les mêmes conditions au titulaire d'une fonction de management dont l'évaluation finale se conclut de plein droit par la mention « bon » en application de l'article 19, § 11, et qui ne bénéficie ou ne pourrait bénéficier d'aucun revenu professionnel ou d'aucune pension de retraite. »

Art. 96.-

À l'article 24 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1° l'alinéa 1^{er} est remplacé par ce qui suit :

« Si une fonction de management est déclarée vacante par le ministre compétent et si son titulaire dont le mandat a pris fin pose sa candidature, les organes visés à l'article 9, 1° et 2° lui donnent un nouveau mandat pour autant qu'il ait reçu la mention finale « bon » après le premier mandat. Un mandat ne peut être renouvelé qu'une seule fois. » ;

2° le dernier alinéa est remplacé par ce qui suit :

« Lorsque, conformément à l'article 19, § 11, la mention " bon » est attribuée de plein droit au titulaire de la fonction de management à la fin du mandat, l'alinéa 1^{er} ne s'applique que pour autant que la dernière évaluation intermédiaire effective ait au moins donné lieu à la mention « bon » pendant le premier mandat. ».

Art. 97.-

À l'article 27 du même arrêté, le paragraphe 1^{er} est remplacé par ce qui suit :

« § 1^{er}. Le Conseil des ministres fixe la pondération de la fonction d'administrateur général et d'administrateur général adjoint, sur proposition du ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions et du Ministre qui a le budget dans ses attributions et après avis du comité de pondération.

Les comités de gestion fixent la pondération des autres fonctions de management sur proposition de l'administrateur général après accord des

Ministers van Ambtenarenzaken en Begroting, en na advies van het wegingscomité.”.

Art. 98.-

In artikel 28 van hetzelfde besluit wordt het eerste lid wordt vervangen als volgt:

“Een functie wordt herwogen:

1° indien ze vacant wordt verklaard en niet onder de toepassing valt van artikel 25, eerste lid, van het koninklijk besluit van 29 oktober 2001 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de managementfuncties in de federale overheidsdiensten en de programmatorische federale overheidsdiensten;

2° indien haar beschrijving grondig herzien wordt.”.

Art. 99.-

In artikel 28bis wordt paragraaf 1 vervangen als volgt:

“Het aantal mogelijke staffuncties wordt beperkt tot maximum vier:

1° de functioneel directeur van de stafdienst Personeel en Organisatie;

2° de functioneel directeur van de stafdienst Begroting en Beheerscontrole;

3° de functioneel directeur van de stafdienst Informatie-en Communicatie Technologie;

4° Interne Audit, volgens bepalingen door Ons vastgelegd in een Ministerraad overlegd besluit.

Meerdere staffuncties binnen éénzelfde openbare instelling van sociale zekerheid kunnen worden samengevoegd op vraag van de bevoegde Minister, mits akkoord van de Ministers van Ambtenarenzaken en Begroting.

De staffuncties bedoeld in het eerste lid kunnen worden uitgeoefend in het kader van één of meerdere mandaatfuncties -1. In deze veronderstelling zijn enkel de bepalingen van titel II van toepassing op de houder van deze managementfunctie.”

ministres de la Fonction publique et du Budget et après avis du comité de pondération. ».

Art. 98.-

À l'article 28 du même arrêté, l'alinéa 1^{er} est remplacé par ce qui suit :

« Une fonction est repondérée :

1° si elle est déclarée vacante et qu'elle n'entre pas dans le champ d'application de l'article 25, alinéa 1^{er} de l'arrêté royal du 29 octobre 2001 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management dans les services publics fédéraux et les services publics fédéraux de programmation ;

2° si sa description est revue en profondeur. ».

Art. 99.-

À l'article 28bis du même arrêté, le paragraphe 1^{er} est remplacé par ce qui suit :

« Le nombre de fonctions d'encadrement possibles est limité à maximum quatre :

1° le directeur fonctionnel du service d'encadrement Personnel et Organisation ;

2° le directeur fonctionnel du service d'encadrement Budget et Contrôle de la Gestion ;

3° le directeur fonctionnel du service d'encadrement Technologie de l'Information et de la Communication ;

4° Audit interne, selon les dispositions fixées par Nous par arrêté délibéré en Conseil des ministres.

Plusieurs fonctions d'encadrement au sein d'une même institution publique de sécurité sociale peuvent être combinées sur proposition du ministre compétent et moyennant l'accord des ministres de la Fonction publique et du Budget. Les fonctions d'encadrement visées à l'alinéa 1^{er} peuvent être exercées dans le cadre d'une ou de plusieurs fonctions de mandat -1. Dans cette hypothèse, seules les dispositions du titre II sont d'application au titulaire de cette fonction de management. ».

HOOFDSTUK VIII. Wijziging van het koninklijk besluit van 18 november 2005 betreffende de aanduiding en uitoefening van managementfuncties binnen het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen.

Art. 100.-

Artikel 5 van het koninklijk besluit van 18 november 2005 betreffende de aanduiding en uitoefening van managementfuncties binnen het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen, wordt vervangen als volgt:

“§ 1. Om deel te nemen aan de vergelijkende selecties voor managementfuncties moeten de kandidaten houder zijn van een functie van niveau A of kunnen deelnemen aan een vergelijkende selectie voor een functie van niveau A. Zij dienen over een managementervaring van minstens vijf jaar te beschikken of tien jaar nuttige beroepservaring te hebben.

Onder managementervaring wordt verstaan ervaring inzake beheer in een overheidsdienst of in een organisatie uit de privé-sector.

De maanden gepresteerd in minstens klasse A3 worden in aanmerking genomen voor de berekening van de managementervaring.

Voor de berekening van het vereiste aantal jaren ervaring, worden deeltijdse prestaties beschouwd als voltijds, voor zover het geheel van het aantal jaren ervaring niet minder bedraagt dan twee derde van het normaal aantal vereiste jaren ervaring.”.

Art 101.-

In hetzelfde besluit wordt een artikel 6bis ingevoegd, luidende:

“Art. 6bis. De bevoegde Minister kan in overleg met de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning, beroep doen op een gespecialiseerd bureau om kandidaten aan te trekken bij de lancering van een vacature.

Deze kandidaten moeten de volledige selectieprocedure doorlopen om aangesteld te kunnen worden.”.

Art 102.-

Artikel 7 van hetzelfde besluit, wordt vervangen als volgt:

“Art. 7. § 1. De kandidaturen worden ingediend bij de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van het directoraat-generaal

CHAPITRE VIII. Modification de l'arrêté royal du 18 novembre 2005 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management au sein de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Art. 100.-

L'article 5 de l'arrêté royal du 18 novembre 2005 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management au sein de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est remplacé par ce qui suit :

« § 1^{er}. Pour participer aux sélections comparatives pour des fonctions de management, les candidats doivent être titulaires d'une fonction de niveau A ou pouvoir participer à une sélection comparative pour une fonction de niveau A. Ils doivent posséder une expérience en management d'au moins cinq ans ou avoir une expérience professionnelle utile d'au moins dix ans.

Par expérience en management, il y a lieu d'entendre une expérience en gestion au sein d'un service public ou d'une organisation du secteur privé.

Les mois prestés au moins dans la classe A3 sont pris en considération pour le calcul de l'expérience en management.

Pour le calcul du nombre d'années d'expérience requis, les prestations à temps partiel sont considérées comme des prestations à temps plein pour autant que le nombre total d'années d'expérience ne soit pas inférieur aux deux tiers du nombre normal d'années d'expérience requis. » .

Art. 101.-

Dans le même arrêté, il est inséré un article 6bis rédigé comme suit:

« Art. 6bis. Le Ministre compétent peut, en concertation avec le directeur général Recrutement et Développement de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui, faire appel à un cabinet de recrutement spécialisé pour attirer des candidats pour une fonction vacante.

Ces candidats doivent participer à la procédure de sélection dans son intégralité pour pouvoir être désignés. ».

Art. 102.-

L'article 7 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« Art. 7. § 1^{er}. Les candidatures sont introduites auprès du directeur général Recrutement et Développement de la direction générale

Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning, die de toelaatbaarheid ervan onderzoekt.

De kandidaten voor een managementfunctie beschikken over ten minste 20 kalenderdagen om zich kandidaat te stellen.

De kandidaten die toelaatbaar zijn verklaard leggen een computergestuurde assessmentproef af die de managementvaardigheden meet en aangepast is aan het niveau van de te begeven functie.

Drie niveaus worden gedefinieerd:

- 1° het niveau dat de wegingsklassen 7 en 6 bevat;
- 2° het niveau dat de wegingsklassen 5 en 4 bevat;
- 3° het niveau dat de andere wegingsklassen bevat.

Een kandidaat die niet geslaagd is voor de computergestuurde assessmentproef voor een niveau wordt gedurende een periode van zes maanden, te rekenen vanaf de datum van het afleggen van deze proef, uitgesloten van het opnieuw afleggen van dezelfde proef of een proef voor een hoger niveau.

Er wordt vrijstelling van de computergestuurde assessmentproef toegekend, gedurende twee jaar berekend vanaf de datum van het slagen voor deze proef, voor elke andere managementfunctie van hetzelfde of een lager niveau.

Er wordt eveneens vrijstelling toegekend aan de houders van een management- of een staffunctie van hetzelfde of een hoger niveau.

De kandidaten leggen daarnaast ook een integriteitsproef af, die omgaan met ethiek, deontologie en integriteit op de werkvloer meet. De resultaten van deze proef dienen als ondersteuning van evaluatie van de competentie "integriteit" in de mondelinge proef.

§ 2. De kandidaten die geslaagd zijn voor de computergestuurde assessmentproef leggen een mondelinge proef af uitgaande van een praktijkgeval dat betrekking heeft op de te begeven managementfunctie. De proef heeft als doel zowel de specifieke competenties als de managementvaardigheden te evalueren die vereist zijn voor de uitoefening van deze functie. Ook de competentie integriteit wordt in deze proef geëvalueerd, op basis van de resultaten van de integriteitsproef vermeld onder § 1.

Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui qui en examine l'admissibilité.

Les candidats à une fonction de management disposent d'au moins vingt jours calendrier pour se porter candidat.

Les candidats déclarés admissibles présentent une épreuve d'assessment informatisée qui mesure les aptitudes managériales et est adaptée au niveau de la fonction à pourvoir.

Trois niveaux sont définis :

- 1° le niveau comprenant les classes 7 et 6 de pondération ;
- 2° le niveau comprenant les classes 5 et 4 de pondération ;
- 3° le niveau comprenant les autres classes de pondération.

Un candidat qui n'a pas réussi l'épreuve d'assessment informatisée pour un niveau est exclu pendant une durée de six mois à dater du jour de la présentation de cette épreuve de la possibilité de se présenter à nouveau pour cette épreuve ou pour une épreuve d'un niveau supérieur.

Une dispense de l'épreuve d'assessment informatisée est accordée, pendant deux ans à compter de la date de la réussite de l'épreuve, pour toute autre fonction de management de niveau équivalent ou inférieur.

Une dispense est également accordée aux titulaires d'une fonction de management ou d'encadrement de niveau équivalent ou supérieur.

Les candidats présentent en outre une épreuve d'intégrité qui mesure la gestion de l'éthique, de la déontologie et de l'intégrité au travail. Les résultats de cette épreuve servent de support à l'épreuve orale pour évaluer la compétence « intégrité ».

§ 2. Les candidats qui ont réussi l'épreuve d'assessment informatisée présentent une épreuve orale basée sur un cas pratique lié à la fonction de management à pourvoir. Cette épreuve a pour but d'évaluer tant les compétences spécifiques que les aptitudes managériales requises pour l'exercice de cette fonction. La compétence « intégrité » est elle aussi évaluée durant cette épreuve, sur la base des résultats de l'épreuve d'intégrité mentionnée au § 1er.

Voor de mondelinge proef wordt beroep gedaan op een extern selectiebureau. Het extern selectiebureau wordt aangesteld volgens de regels van de wet inzake overheidsopdrachten van 17 juni 2016, op voorstel van de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning en in overleg met de bevoegde Minister.

§ 3. Na de proef bedoeld in § 2, worden de kandidaten ingedeeld in twee groepen, hetzij in groep A "geschikt", hetzij in groep B "niet geschikt". Deze indeling wordt gemotiveerd en niet gerangschikt.

De directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning valideert de resultaten van de computergestuurde assessmentproef en de mondelinge proef op basis van de documenten en de motivatie voorgelegd door het externe bureau."

Art. 103.-

Artikel 8 van hetzelfde besluit, wordt vervangen als volgt:

"Art. 8. § 1. Het extern selectiebureau stelt de selectiecommissie voor de mondelinge proef samen. De samenstelling wordt gevalideerd door de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning.

De selectiecommissie bestaat uit vijf leden extern aan de federale overheid:

- 1° één Voorzitter, die expert is in rekrutering en selectie;
- 2° één expert inzake management, met een ervaring die gelijkwaardig is als de in te vullen managementfunctie;
- 3° één expert inzake human resources management;
- 4° twee experts met ervaring in of een bijzondere kennis van de materie die eigen is aan de te begeven functie.

De taalpariteit wordt verzekerd voor de leden uit het tweede lid, 4°. Het lid in het tweede lid, 2° behoort tot een andere taalaanhoorigheid dan die van het lid bedoeld in het tweede lid, 3°. De taalaanhoorigheid van de leden bedoeld in het tweede lid, 2°, 3° en 4°, wordt bepaald door de taal van het getuigschrift of het diploma dat bewijst dat men geslaagd is voor de studies die

Il est fait appel à un bureau de sélection externe pour l'épreuve orale. Celui-ci est désigné selon les règles de la loi du 17 juin 2016 relative aux marchés publics, sur proposition du directeur général Recrutement et développement de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui et en concertation avec le ministre compétent.

§ 3. Au terme de l'épreuve visée au § 2, les candidats sont répartis dans deux groupes, soit le groupe A « apte », soit le groupe B « pas apte ». Cette répartition est motivée et non classée.

Le directeur général Recrutement et Développement de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui valide les résultats de l'épreuve d'assessment informatisée et de l'épreuve orale sur la base des documents et de la motivation soumise par le bureau externe. ».

Art. 103.-

L'article 8 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« Art. 8 § 1^{er}. Le bureau de sélection externe constitue la commission de sélection pour l'épreuve orale. Le directeur général Recrutement et Développement de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui en valide la composition.

La commission de sélection se compose de cinq membres externes à la fonction publique fédérale :

- 1° un président, expert en recrutement et sélection ;
- 2° un expert en management ayant une expérience équivalente à celle de la fonction de management à pourvoir ;
- 3° un expert en gestion des ressources humaines ;
- 4° deux experts ayant une expérience ou une connaissance particulière des matières spécifiques de la fonction à pourvoir.

La parité linguistique est assurée pour les membres visés à l'alinéa 2^{er}, 4°. Le membre visé à l'alinéa 2, 2° est d'une appartenance linguistique autre que celle du membre visé à l'alinéa 2, 3°. L'appartenance linguistique est déterminée, pour ce qui concerne les membres visés à l'alinéa 2, 2°, 3° et 4°, par la langue du certificat ou du diplôme sanctionnant la réussite

in aanmerking worden genomen voor de beoordeling van de competentie die nodig is voor de expertiseopdracht.

des études prises en compte pour l'appréciation de la compétence nécessaire à la mission d'expertise.

Wanneer een managementfunctie wordt vacant verklaard voor kandidaten van twee taalrollen, dient de Voorzitter van de selectiecommissie hetzij de kennis van de tweede taal bewezen te hebben conform artikel 43, § 3, derde lid, van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966, hetzij te worden bijgestaan door een persoon die deze kennis heeft bewezen.

Lorsqu'une fonction de management est ouverte à des candidats des deux rôles linguistiques, le président de la commission de sélection doit soit avoir prouvé la connaissance de la seconde langue conformément à l'article 43, § 3, alinéa 3, des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966, soit être assisté par une personne qui a prouvé cette connaissance.

Wanneer een managementfunctie uitsluitend vacant wordt verklaard voor kandidaten van één enkele taalrol, of indien er enkel kandidaten van één enkele taalrol overblijven na het onderzoek van de ontvankelijkheid van de kandidaturen door het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling, wordt de selectiecommissie samengesteld door één enkele vertegenwoordiger van de categorie van de leden in het tweede lid, 4°. Alle leden behoren tot dezelfde taalrol of taalaanhorigheid als deze van de kandidaat.

Lorsqu'une fonction de management n'est ouverte qu'à des candidats d'un seul rôle linguistique, ou lorsqu'il ne reste que des candidats d'un seul rôle linguistique à l'issue de l'examen de recevabilité des candidatures par la direction générale Recrutement et Développement, la commission de sélection est composée d'un seul représentant de la catégorie de membres visés à l'alinéa 2, 4°. Tous les membres sont du même rôle ou de la même appartenance linguistique que celui/celle du candidat.

De profielen van de leden van de selectiecommissie worden bepaald in samenspraak met de bevoegde Minister of de bevoegde staatssecretaris.

Les profils des membres de la commission de sélection sont déterminés en concertation avec le ministre compétent ou le secrétaire d'État compétent.

De samenstelling van de selectiecommissie wordt meegedeeld aan de regeringsleden.

La composition de la commission de sélection sera communiquée aux membres du gouvernement.

§ 2. De selectiecommissie kan slechts op geldige wijze overgaan tot het horen van de kandidaten en tot de deliberatie voor zover alle leden aanwezig zijn. Geen enkel lid kan zich onthouden bij de deliberatie.

§ 2. La commission de sélection ne peut valablement procéder à l'audition des candidats et à la délibération que pour autant que tous les membres soient présents. Aucun membre ne peut s'abstenir de délibérer.

§ 3. Het extern selectiebureau deelt de resultaten mee aan de directeur-generaal van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning. Deze valideert de resultaten op basis van de documenten en motivatie voorgelegd door het externe bureau en licht de kandidaten in over hun indeling in groep A of B.".

§ 3. Le bureau de sélection externe communique les résultats au directeur général de la direction générale général Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui. Ce dernier les valide sur la base des documents et de la motivation soumis par le bureau externe et informe les candidats de leur répartition dans le groupe A ou B. ».

Art. 104.-

In artikel 9 van hetzelfde besluit, worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 worden de woorden "SELORElectiebureau van de Federale Overheid" vervangen door "de directeur-generaal van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning";

Art. 104.-

À l'article 9 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1° au paragraphe 1^{er}, les mots « SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale - » sont remplacés par les mots « le directeur général de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui » ;

2° paragraaf 2 wordt opgeheven.

Art. 105.-

In artikel 15 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1, 3° wordt vervangen als volgt:

"3° de uitoefening van elk uitvoerend politiek mandaat."

2° paragraaf 2 wordt vervangen als volgt:

"Alvorens aangesteld te kunnen worden, doet de kandidaat melding van de belangen die hij of zijn verwanten die met hem samenwonen, bezitten of de activiteiten die hij uitoefent in enige inrichting, onderneming, vennootschap of vereniging waarvan de activiteiten onder de bevoegdheid kunnen vallen van het Instituut.

De verenigbaarheid van belangen of activiteiten met de uitoefening van de functie binnen het instituut door:

1° de bevoegde Minister, voor de functie van directeur;

2° de directeur, voor de functie van adjunct-directeur.

Indien na onderzoek een onverenigbaarheid wordt vastgesteld heeft betrokkene drie maanden de tijd om een einde te stellen aan de onverenigbaarheid.

Indien er tijdens de uitoefening van het mandaat een onverenigbaarheid rijst, brengt de houder van een managementfunctie binnen de dertig dagen de bevoegde Minister, voor de functie van Voorzitter van het directiecomité of de Voorzitter voor de andere managementfuncties op de hoogte van de onverenigbaarheid.

Het onderzoek verloopt volgens de procedure opgenomen in het tweede en het derde lid van dit artikel."

Art. 106.-

Artikel 17 van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt:

"Art.17.- § 1. Elke houder van een managementfunctie wordt tijdens zijn mandaat jaarlijks geëvalueerd. De evaluatieperiode loopt van 1 januari tot 31 december.

De eerste evaluatiecyclus start echter bij de aanvang van het mandaat en eindigt op 31 december van het eerste volledige kalenderjaar.

De laatste evaluatiecyclus start echter op 1 januari van het laatste volledige kalenderjaar en eindigt zes maanden vóór het verstrijken van het mandaat.

2° paragraphe 2 est abrogé.

Art. 105.-

À l'article 15 du même arrêté les modifications suivantes sont apportées :

1° le paragraphe 1er, 3° est remplacé par ce qui suit :

« 3° l'exercice de tout mandat politique exécutif. »

2° le paragraphe 2 est remplacé par ce qui suit :

« Avant de pouvoir être désigné, le candidat fait mention des intérêts qu'il, ou les membres de sa famille habitant sous le même toit, possèdent ou activités qu'il exerce dans tout établissement, entreprise, société ou association dont des activités sont susceptibles de relever des compétences de l'Institut.

La compatibilité des intérêts ou activités avec l'exercice de la fonction au sein de l'institut sont examinés par :

1° le Ministre compétente, pour la fonction de directeur ;

2° le directeur, pour la fonction de directeur adjoint.

Au cas où, après enquête, une incompatibilité est constaté, la personne concernée a trois mois pour mettre fin à l'incompatibilité.

En cas d' une incompatibilité durant l'exécution du mandat, le titulaire d'une fonction de management informe le Ministre compétent pour la fonction de Président du comité de direction ou le Président pour les autres fonctions de management dans les trente jours suivant l'incompatibilité.

L'enquête est menée conformément à la procédure décrite au alinéas 2 et 3 du présent article. »

Art. 106.-

L'article 17 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« Art. 17.- § 1^{er}. Chaque titulaire d'une fonction de management est évalué annuellement pendant la durée de son mandat. La période d'évaluation court du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Le premier cycle d'évaluation commence cependant au début du mandat et se termine le 31 décembre de la première année civile complète.

Le dernier cycle d'évaluation commence cependant le 1^{er} janvier de la dernière année civile complète et se termine six mois avant l'expiration du mandat.

Elke cyclus wordt met een tussentijdse evaluatie afgesloten. De laatste cyclus echter wordt met een eindevaluatie afgesloten. De eindevaluatie behelst het volledige mandaat vanaf de aanstelling van de mandaathouder tot zes maanden voor het einde van het mandaat.

§ 2. Indien de houder van een managementfunctie meer dan de helft van de evaluatieperiode afwezig is, krijgt hij geen evaluatie en is artikel 22, § 9 van toepassing."

Art. 107.-

In artikel 18 van hetzelfde besluit, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid worden de woorden "voor elke evaluatie, tenzij anders aangegeven" ingevoegd tussen de woorden "managementfunctie hebben" en "betrekking op".

2° wordt 4° aangevuld met de volgende zinnen: "Hiertoe moet onder meer minstens tweemaal tijdens het mandaat een 360° - terugkoppeling uitgevoerd worden, waarvan éénmaal bij de eindevaluatie. De analyse methode 360°-terugkoppeling wordt gebruikt voor het evalueren van de competenties en het gedrag, gebaseerd op een enquête bij verschillende doelgroepen in de directe werkomgeving. Deze doelgroepen worden bepaald in overleg met de bevoegde Minister voor de functie van Voorzitter van het directiecomité en met de Voorzitter van het directiecomité voor de andere managementfuncties. Het instrument van de FOD Beleid en Ondersteuning dient hiervoor gebruikt te worden";

3° wordt aangevuld met de bepaling onder 5°, luidende: "5° een voorstel van toekomstvisie over het beleidsdomein van de ingevulde functie. Deze wordt uitgewerkt door de houder van een managementfunctie enkel en alleen bij de eindevaluatie van het eerste mandaat."

Art. 108.-

In artikel 22 van hetzelfde besluit worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 3 wordt vervangen als volgt: "De tussentijdse evaluaties worden afgesloten met één van de volgende vermeldingen: "goed", "te verbeteren", of "onvoldoende"";

2° in paragraaf 4 wordt het woord "tussentijdse" opgeheven;

3° een paragraaf 4bis wordt ingevoegd, luidende: "De evaluaties worden besloten met de vermelding "goed" als eruit blijkt dat de meeste doelstellingen vastgelegd in artikel 11 bedoelde plannen, en waarvan de verantwoordelijkheid van de realisatie wordt toegewezen aan de houder van de managementfunctie werden verwezenlijkt.

Chaque cycle est sanctionné par une évaluation intermédiaire. Le dernier cycle se conclut cependant par une évaluation finale. L'évaluation finale porte sur le mandat complet à partir de la désignation du titulaire de mandat jusque six mois avant la fin du mandat.

§ 2. Si le titulaire d'une fonction de management est absent plus de la moitié de la période d'évaluation, il n'obtient pas d'évaluation et l'article 22, § 9 s'applique. ».

Art. 107.-

À l'article 18 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1° à l'alinéa 1^{er}, les mots « pour chaque évaluation, sauf indication contraire, » sont insérés entre le mot « portent » et le mot « sur » ;

2° le 4° est complété par les phrases suivantes : « Pour ce faire, un retour d'information à 360° doit, entre autres, être réalisé au moins deux fois durant le mandat, dont une fois à l'évaluation finale. La méthode d'analyse du retour d'information à 360° permet d'évaluer les compétences et le comportement. Elle est basée sur une enquête auprès de différents groupes cibles dans l'environnement de travail direct. Les groupes cibles sont définis en concertation avec le ministre compétent pour la fonction de président du comité de direction et avec le président du comité de direction pour les autres fonctions de management. L'instrument du SPF Stratégie et Appui doit être utilisé à cet effet »;

3° il est inséré un 5°, rédigé comme suit : « 5° une proposition de vision d'avenir du domaine stratégique de la fonction occupée. Celle-ci est élaborée par le titulaire d'une fonction de management, uniquement à l'évaluation finale du premier mandat. ».

Art. 108.-

À l'article 22 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1° le paragraphe 3 est remplacé par ce qui suit : « Les évaluations intermédiaire se clôturent par une des mentions suivantes : « bon », « à améliorer », ou « insuffisant » » ;

2° au paragraphe 4, le mot « intermédiaires » est abrogé ;

3° il est inséré un paragraphe 4bis rédigé comme suit : « Les évaluations donnent lieu à la mention « bon » lorsqu'il en ressort que la plupart des objectifs définis dans les plans visés à l'article 11 et dont la responsabilité de la réalisation est confiée au titulaire de la fonction de management, ont été atteints. » ;

4° in paragraaf 5 worden de woorden "zeer goed" vervangen door het woord "goed" en wordt het woord "eindevaluatie" vervangen door "evaluatie";

5° in paragraaf 6 wordt het woord "voldoende" vervangen door de woorden "te verbeteren" en wordt het woord "eindevaluatie" vervangen door "evaluatie";

6° een paragraaf 6*bis* wordt ingevoegd, luidende:

"6*bis*. Indien de houder van een managementfunctie geen evaluatie gekregen heeft, wordt hem van rechtswege de vermelding "goed" toegekend";

7° in paragraaf 7 wordt het woord "tussentijdse" geschrapt;

8° de paragrafen 7*bis* en 7*ter* worden ingevoegd, luidende:

"§ 7*bis*. De eindevaluatie wordt afgesloten met één van de volgende vermeldingen: 'goed' of 'onvoldoende'.

§ 7*ter*. Om de eindevaluatie met 'goed' te besluiten, mag er niet meer dan één tussentijdse evaluatie met de vermelding "te verbeteren" besloten zijn."

Art. 109.-

In artikel 23 van hetzelfde besluit, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1 wordt aangevuld met de bepalingen onder 9° en 10°, luidende:

"9° een 360° - terugkoppeling. Deze moet minimaal tweemaal tijdens het mandaat worden uitgevoerd, waarvan eenmaal bij de eindevaluatie;

10° een voorstel van toekomstvisie over het beleidsdomein van de ingevulde functie, enkel en alleen bij de eindevaluatie van het eerste mandaat.";

2° in paragraaf 3 worden de woorden "Personeel en Organisatie" vervangen door de woorden "Beleid en Ondersteuning".

Art. 110.-

In artikel 24 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in de paragrafen 1 worden de woorden "zeer goed" vervangen door het woord "goed";

2° in paragraaf 3 wordt het woord "voldoende" vervangen door de woorden "te verbeteren" en worden de woorden "zeer goed" vervangen door het woord "goed".

Art. 111.-

In artikel 25 van hetzelfde besluit wordt de eerste alinea vervangen als volgt:

"Het mandaat eindigt van rechtswege:

1° op het einde van de periodes bedoeld in artikel 10.

4° au paragraphe 5, les mots « très bon » sont remplacés par les mots « bon » et les mots « évaluation finale » sont remplacés par le mot « évaluation » ;

5° au paragraphe 6, le mot « satisfaisant » est remplacé par les mots « à améliorer » et les mots « évaluation finale » sont remplacés par le mot « évaluation » ;

6° il est inséré un paragraphe 6*bis* rédigé comme suit :

« 6*bis*. Si le titulaire d'une fonction de management n'a pas reçu d'évaluation, la mention « bon » lui est attribuée de plein droit. » ;

7° au paragraphe 7, le mot « intermédiaires » est supprimé ;

8° les paragraphes 7*bis* et 7*ter* rédigés comme suit sont insérés :

« § 7*bis*. L'évaluation finale se clôture par une des mentions suivantes : « bon » ou « insuffisant ».

§ 7*ter*. Pour que l'évaluation finale donne lieu à la mention « bon », il ne peut y avoir eu plus d'une évaluation intermédiaire avec la mention " à améliorer ». ».

Art. 109.-

A l'article 23 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1° le paragraphe 1^{er} est complété par un 9° et un 10°, rédigés comme suit :

« 9° un retour d'information 360°. Celui-ci doit être effectué au moins deux fois pendant le mandat, dont une fois à l'évaluation finale ;

10° une proposition de vision d'avenir du domaine stratégique de la fonction occupée, uniquement à l'évaluation finale du premier mandat. » ;

2° au paragraphe 3, les mots « Personnel et Organisation » sont remplacés par les mots « Stratégie et Appui ».

Art. 110.-

À l'article 24 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1° au paragraphe 1^{er} les mots « très bon » sont remplacés par le mot « bon » ;

2° au paragraphe 3, le mot « satisfaisant » est remplacé par les mots « à améliorer » et les mots « très bon » sont remplacés par le mot « bon ».

Art. 111.-

Dans l'article 25 du même arrêté, l'alinéa 1^{er} est remplacé par ce qui suit :

« Le mandat prend fin de plein droit :

1° au terme des périodes visées à l'article 10.

Het mandaat van de houder van een managementfunctie kan verlengd worden met maximum zes maanden tot de aanvang van zijn opvolger;
2° wanneer er binnen de 3 maanden na de vaststelling van een onverenigbaarheid hieraan geen einde werd gesteld."

Art. 112.-

In hetzelfde besluit wordt een artikel 25*bis* ingevoegd, luidende:

"Art. 25*bis*.

§1 Na het beëindigen van een tweede mandaat in dezelfde functie met een eindevaluatie "goed" wordt op vraag na schriftelijke toestemming van de betrokkene, gedurende maximaal één jaar outplacement voorzien:

1° voor de houders van een managementfunctie die na het beëindigen van het mandaat de bestaande arbeidsrelatie of arbeidsovereenkomst in het federaal openbaar ambt beëindigen;

2° voor de houders van een managementfunctie die na het beëindigen van het mandaat geen arbeidsrelatie of arbeidsovereenkomst hebben in het federaal openbaar ambt.

Outplacement wordt enkel voorzien indien aan volgende voorwaarden wordt voldaan:

1° als werknemer geen arbeidsovereenkomst hebben afgesloten;

2° geen activiteit als zelfstandige in hoofdberoep uitoefenen;

3° niet aanvaard zijn als ambtenaar in een openbare dienst, al dan niet in stage.

Indien tijdens de outplacement de voorwaarden niet langer vervuld zijn, moet de rechthebbende dit verplicht melden, en zal de outplacement beëindigd worden.

§ 2. De houder van een managementfunctie bekomt na het beëindigen van het tweede mandaat met een eindevaluatie "goed" een attest van vrijstelling op eigen aanvraag bij de directeur-generaal van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning. Dit attest van vrijstelling geeft rechtstreeks toegang tot het aanvullend onderhoud bedoeld in artikel 9 § 1, voor zover wordt voldaan aan artikel 6.

De vrijstelling geldt voor een management- of staffunctie van hetzelfde of een lager niveau dan de uitgeoefende functie en is geldig voor een periode van 3 jaar vanaf het moment dat het mandaat beëindigd wordt.

Dit attest van vrijstelling kan eveneens bekomen worden door de houder van een

Le mandat du titulaire de la fonction de management peut être prolongé pour un maximum de six mois jusqu'à ce que le mandat de son successeur débute ;

2° s'il n'y a pas été mis fin dans les trois mois suivant la constatation d'une incompatibilité ».

Art. 112.-

Dans le même arrêté, il est inséré un article 25*bis* rédigé comme suit :

« Art. 25*bis*.

§ 1^{er} À l'issue d'un deuxième mandat dans la même fonction avec une évaluation finale « bon », un outplacement est prévue pour une durée maximum d'un an, à la demande et après confirmation écrite de la personne concernée :

1° pour les titulaires d'une fonction de management qui, à l'issue du mandat, mettent un terme à la relation de travail ou au contrat de travail existant dans la fonction publique fédérale ;

2° pour les titulaires d'une fonction de management qui, à l'issue du mandat, n'ont pas de relation de travail ni de contrat de travail dans la fonction publique fédérale.

L'outplacement n'est prévu que si les conditions suivantes sont remplies :

1° ne pas avoir conclu de contrat de travail ;

2° ne pas exercer d'activité principale en tant qu'indépendant ;

3° ne pas être admis en tant qu'agent dans un service public, en stage ou non.

Si pendant l'outplacement, les conditions ne sont plus remplies, l'ayant droit est dans l'obligation de le signaler et l'outplacement prendra fin.

§ 2. Le titulaire d'une fonction de management obtient, à l'issue du deuxième mandat avec une évaluation finale « bon », à sa demande au directeur général de la direction générale général Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui, une attestation de dispense. Cette attestation de dispense permet d'accéder directement à l'entretien complémentaire visé à l'article 9, §1^{er}, pour autant que l'article 6 soit respecté.

La dispense est valable pour une fonction de management ou une fonction d'encadrement de niveau équivalent ou inférieur à la fonction exercée et pour une période de trois ans à partir du moment où le mandat prend fin.

Cette attestation de dispense peut également être obtenue par le titulaire d'une fonction de

managementfunctie wiens mandaat van rechtswege werd beëindigd na het ophouden te bestaan van het Instituut, onder de voorwaarde dat de houder van de managementfunctie de vermelding "goed" heeft behaald tijdens de laatste 2 evaluaties.

§ 3. De houder van een managementfunctie, die op het ogenblik van zijn indienstneming vast benoemd was binnen het federaal openbaar ambt, wordt na het beëindigen van het tweede mandaat met een eindevaluatie "goed" gereffecteerd:

1° in een functie met klasse A5 voor de houders van een managementfunctie N;

2° in een functie met klasse A4 voor de houders van een managementfunctie N-1.

De houders van een managementfunctie, die gereffecteerd worden naar de klasse A4 of A5, genieten van de eerste weddeschaal van de klasse, die hun een verhoging van minimum 3.000 euro garandeert in vergelijking met de jaarlijkse bezoldiging die zij zouden verkrijgen overeenkomstig het koninklijk besluit van 25 oktober 2013, betreffende geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt, indien ze zouden betaald zijn in toepassing van dit besluit gedurende de duurtijd van hun mandaat, terwijl zij een evaluatie "voldoet aan de verwachtingen" genieten. Indien geen enkele weddeschaal hen deze verhoging waarborgt, genieten ze de laatste weddeschaal van de klasse.

Deze reffectatie is mogelijk in de federale dienst waar de houder van een managementfunctie ambtshalve verlof voor opdracht van algemeen belang werd toegestaan."

Art. 113.-

In hetzelfde besluit wordt een artikel 26*bis* ingevoegd, luidende:

"Art. 26*bis*. Wanneer het Instituut ophoudt te bestaan, worden de mandaten beëindigd. De houders van een managementfunctie, worden door de bevoegde minister voor de resterende duur van hun lopende mandaat bij ministerieel besluit ambtshalve belast met een opdracht. Deze opdracht vormt geen nieuwe aanstelling in een mandaat, noch verlof of afwezigheid bedoeld in artikel 14 van hetzelfde besluit.

Tijdens de duur van hun opdracht zijn de opdrachthouders onderworpen aan de bepalingen van het koninklijk besluit van 24 september 2013 betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt. Zij worden voor de toepassing van dit artikel gelijkgesteld met

management dont le mandat a pris fin de plein droit en raison de la cessation d'existence de l'Institut, à condition que le titulaire de la fonction de management ait obtenu la mention « bon » lors des deux dernières évaluations.

§ 3. Le titulaire d'une fonction de management qui, au moment de son entrée en service, était nommé à titre définitif au sein de la fonction publique fédérale est, à l'issue du deuxième mandat se clôturant par l'évaluation finale « bon », est réaffecté :

1° à une fonction de classe A5 pour les titulaires d'une fonction de management N ;

2° à une fonction de classe A4 pour les titulaires d'une fonction de management N-1.

Les titulaires d'une fonction de management qui sont réaffectés dans la classe A4 ou A5 bénéficient de la première échelle de traitement de la classe qui leur assure une augmentation d'au moins 3.000 euro par rapport au traitement annuel dont ils bénéficieraient en vertu de l'arrêté royal du 25 octobre 2013, relatif à la carrière pécuniaire des membres du personnel de la fonction publique fédérale s'ils avaient été rémunérés en application de cet arrêté durant la durée de leur mandat, tout en bénéficiant d'une évaluation « répond aux attentes ». Si aucune échelle ne leur assure cette augmentation, ils bénéficient de la dernière échelle de traitement de la classe.

Cette réaffectation est possible dans le service fédéral où le congé d'office pour mission d'intérêts général a été accordé au titulaire d'une fonction de management. ».

Art. 113.-

Dans le même arrêté il est inséré un article 26*bis*, rédigé comme suit :

« Art. 26*bis*. Lorsque l'Institut cesse d'exister, les mandats prennent fin. Les titulaires d'une fonction de management sont chargés d'office, par le ministre compétent, par arrêté ministériel, de l'exercice d'une mission pour la durée restante de leur mandat en cours. Cette mission ne constitue pas une nouvelle désignation dans un mandat, ni un congé ou une absence visés par l'article 14 du même arrêté.

Pendant la durée de leur mission les chargés de mission sont soumis aux dispositions de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale. Ils sont assimilés à des agents de classe A5 pour l'application de cet article.

ambtenaren van de klasse A5.

Elke persoon die is aangesteld als houder van een managementfunctie en die ambtshalve belast wordt met een opdracht, behoudt zijn weddenklasse tot het verstrijken van zijn lopend mandaat.

De opdrachthouders kunnen geen aanspraak maken op de hernieuwing van het mandaat."

Art. 114.-

In hetzelfde besluit wordt een artikel 26^{ter} ingevoegd, luidende:

"Art. 26^{ter}. Het is de houder van een managementfunctie verboden om tot drie jaar na het einde van zijn mandaat deel te nemen aan de uitvoering van een overheidsopdracht als werknemer of bestuurder van de firma waaraan de overheidsopdracht toegewezen is voor de behoefte van het Instituut waar zijn mandaat werd beëindigd."

Art. 115.-

Artikel 27 van hetzelfde besluit wordt opgeheven. Voor wat betreft de vroegtijdige beëindiging van het mandaat zijn artikel 21 tot en met artikel 23 van het koninklijk besluit van 29 oktober 2001 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de managementfuncties in de federale overheidsdiensten en de programmatorische federale overheidsdiensten van toepassing.

Art. 116.-

Artikel 28 van hetzelfde besluit wordt opgeheven. Voor wat betreft de niet-hernieuwing van het mandaat is artikel 24^{bis} van het koninklijk besluit van 29 oktober 2001 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de managementfuncties in de federale overheidsdiensten en de programmatorische federale overheidsdiensten van toepassing.

Art. 117.-

In artikel 29 van hetzelfde besluit worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste lid wordt vervangen als volgt:
"Wanneer een managementfunctie door de bevoegde Minister vacant wordt verklaard en de houder ervan, van wie het mandaat verstrijkt, zijn kandidatuur stelt, geeft de Minister hem een nieuw mandaat, voor zover hij de eindvermelding "goed" kreeg na het eerste mandaat. Een mandaat kan slechts éénmaal hernieuwd worden,";

2° het laatste lid wordt vervangen als volgt:
"Wanneer overeenkomstig artikel 21, § 7^{bis} aan de houder van de managementfunctie aan het einde van het mandaat de vermelding "goed" van rechtswege wordt toegekend, is het eerste lid

Chaque personne qui est désignée pour exercer une fonction de management et qui est chargé d'office d'une mission, conserve sa classe de traitement jusqu'au terme de son mandat en cours.

Les titulaires, ne peuvent pas prétendre au renouvellement du mandat. »

Art. 114.-

Dans le même arrêté, il est inséré un article 26^{ter} rédigé comme suit :

« Art. 26^{ter}. Il est interdit au titulaire d'une fonction de management de participer, pendant trois ans après la fin de son mandat, à l'exécution d'un marché public en tant que salarié ou administrateur de la société à qui le marché public a été attribué pour les besoins du l'Institut dans lequel son mandat a pris fin. ».

Art. 115.-

L'article 27 du même arrêté est abrogé.

En ce qui concerne la fin anticipée du mandat, les articles 21 à 23 inclus de l'arrêté royal du 29 octobre 2001 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management dans les services publics fédéraux et les services publics fédéraux de programmation sont d'application.

Art. 116.-

L'article 28 du même arrêté est abrogé.

En ce qui concerne le non-renouvellement du mandat, l'article 24^{bis} de l'arrêté royal du 29 octobre 2001 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management dans les services publics fédéraux et les services publics fédéraux de programmation est d'application.

Art. 117.-

À l'article 29 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1° l'alinéa 1^{er} est remplacé par ce qui suit :
« Si une fonction de management est déclarée vacante par le ministre compétent et si son titulaire dont le mandat a pris fin pose sa candidature, le ministre lui donne un nouveau mandat pour autant qu'il ait reçu la mention finale « bon » après le premier mandat. Un mandat ne peut être renouvelé qu'une seule fois. » ;

2° le dernier alinéa est remplacé par ce qui suit :
« Lorsque, conformément à l'article 21, § 7^{bis}, la mention « bon » est attribuée de plein droit au titulaire de la fonction de management à la fin du mandat, l'alinéa 1^{er} ne s'applique que pour autant que la dernière évaluation intermédiaire effective

alleen van toepassing voor zover de laatste ait au moins donné lieu à la mention « bon »
effectieve tussentijdse evaluatie minstens pendant le premier mandat. ».
resulteerde in de vermelding "goed" tijdens het
eerste mandaat.".

HOOFDSTUK IX. Wijziging van het koninklijk besluit van 16 november 2006 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de management- en staffuncties in sommige instellingen van openbaar nut.

Art. 118.-

In artikel 2 van het koninklijk besluit van 16 november 2006 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de management- en staffuncties in sommige instellingen van openbaar nut, worden de woorden "SELOR, Selectiebureau van de Federale overheid." opgeheven.

Art. 119.-

In artikel 3, § 2 van hetzelfde besluit wordt aangevuld met een lid luidende:

"Meerdere staffuncties binnen éénzelfde instelling kunnen worden samengevoegd op vraag van de bevoegde Minister, mits akkoord van de Ministers van Ambtenarenzaken en Begroting".

Art. 120.-

Artikel 5 van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt:

Om deel te nemen aan de vergelijkende selecties voor managementfuncties en staffuncties moeten de kandidaten houder zijn van een functie van niveau A of kunnen deelnemen aan een vergelijkende selectie voor een functie van niveau A. Zij dienen over een managementervaring van minstens vijf jaar te beschikken of tien jaar nuttige beroepservaring te hebben.

Onder managementervaring wordt verstaan ervaring inzake beheer in een overheidsdienst of in een organisatie uit de privé-sector.

De maanden gepresteerd in minstens klasse A3 worden in aanmerking genomen voor de berekening van de managementervaring.

Voor de berekening van het vereiste aantal jaren ervaring, worden deeltijdse prestaties beschouwd als voltijds, voor zover het geheel van het aantal jaren ervaring niet minder bedraagt dan twee derde van het normaal aantal vereiste jaren ervaring."

Art. 121.-

In hetzelfde besluit wordt een artikel 6bis ingevoegd, luidende:

"Art. 6bis. De bevoegde Minister kan in overleg met de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid

CHAPITRE IX. Modification de l'arrêté royal du 16 novembre 2006 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management et d'encadrement dans certains organismes d'intérêts public.

Art. 118.-

À l'article 2 de l'arrêté royal du 16 novembre 2006 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management et d'encadrement dans certains organismes d'intérêt public, les mots « SELOR, Bureau de Sélection de l'Administration fédérale. » sont abrogés.

Art. 119.-

À l'article 3 du même arrêté, le § 2 est complété par un alinéa rédigé comme suit :

« Plusieurs fonctions d'encadrement au sein d'un même organisme peuvent être combinées sur proposition du ministre compétent et moyennant l'accord des ministres de la Fonction publique et du Budget. ».

Art. 120.-

L'article 5 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« Pour participer aux sélections comparatives pour des fonctions de management et des fonctions d'encadrement les candidats doivent être titulaires d'une fonction de niveau A ou pouvoir participer à une sélection comparative pour une fonction de niveau A. Ils doivent posséder une expérience en management d'au moins cinq ans ou avoir une expérience professionnelle utile d'au moins dix ans.

Par expérience en management, il y a lieu d'entendre une expérience en gestion au sein d'un service public ou d'une organisation du secteur privé.

Les mois prestés, au moins dans la classe A3, sont pris en considération pour le calcul de l'expérience en management.

Pour le calcul du nombre d'années d'expérience requis, les prestations à temps partiel sont considérées comme des prestations à temps plein pour autant que le nombre total d'années d'expérience ne soit pas inférieur aux deux tiers du nombre normal d'années d'expérience requis. » .

Art. 121.-

Dans le même arrêté, il est inséré un article 6bis rédigé comme suit :

« Art. 6bis. Le ministre compétent peut, en concertation avec le directeur général Recrutement et Développement de la direction générale Recrutement et Développement du SPF

en Ondersteuning, beroep doen op een gespecialiseerd bureau om kandidaten aan te trekken bij de lancering van een vacature.

Deze kandidaten moeten de volledige selectieprocedure doorlopen om aangesteld te kunnen worden.”.

Art. 122.-

Artikel 7 van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt:

“Art. 7 § 1. De kandidaturen worden ingediend bij de directeur-generaal van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning, die de toelaatbaarheid ervan onderzoekt.

De kandidaten voor een management- of staffunctie beschikken over ten minste 20 kalenderdagen om zich kandidaat te stellen.

De kandidaten die toelaatbaar zijn verklaard leggen een computergestuurde assessmentproef af die de managementvaardigheden meet en aangepast is aan het niveau van de te begeven functie.

Drie niveaus worden gedefinieerd:

- 1° het niveau dat de wegingsklassen 7 en 6 bevat;
- 2° het niveau dat de wegingsklassen 5 en 4 bevat;
- 3° het niveau dat de andere wegingsklassen bevat.

Een kandidaat die niet geslaagd is voor de computergestuurde assessmentproef voor een niveau wordt gedurende een periode van zes maanden, te rekenen vanaf de datum van het afleggen van deze proef, uitgesloten van het opnieuw afleggen van dezelfde proef of een proef voor een hoger niveau.

Er wordt vrijstelling van de computergestuurde assessmentproef toegekend, gedurende twee jaar berekend vanaf de datum van het slagen voor deze proef, voor elke andere management- of staffunctie van hetzelfde of een lager niveau.

Er wordt eveneens vrijstelling toegekend aan de houders van een management- of een staffunctie van hetzelfde of een hoger niveau.

De kandidaten leggen daarnaast ook een integriteitsproef af, die omgaan met ethiek, deontologie en integriteit op de werkvloer meet. Er wordt eveneens vrijstelling toegekend aan de houders van een management- of een staffunctie van hetzelfde of een hoger niveau.

Stratégie et Appui, faire appel à un cabinet de recrutement spécialisé pour attirer des candidats pour une fonction vacante.

Ces candidats doivent participer à la procédure de sélection dans son intégralité pour pouvoir être désignés. ».

Art. 122.-

L'article 7 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« Art. 7. § 1er. Les candidatures sont introduites auprès du directeur général de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui qui en examine l'admissibilité.

Les candidats à une fonction de management ou d'encadrement disposent d'au moins vingt jours calendrier pour se porter candidat.

Les candidats déclarés admissibles présentent une épreuve d'assessment informatisée qui mesure les aptitudes managériales et est adaptée au niveau de la fonction à pourvoir.

Trois niveaux sont définis :

- 1° le niveau comprenant les classes 7 et 6 de pondération ;
- 2° le niveau comprenant les classes 5 et 4 de pondération ;
- 3° le niveau comprenant les autres classes de pondération.

Un candidat qui n'a pas réussi l'épreuve d'assessment informatisée pour un niveau est exclu pendant une durée de six mois à dater du jour de la présentation de cette épreuve de la possibilité de se présenter à nouveau pour cette épreuve ou pour une épreuve d'un niveau supérieur.

Une dispense de l'épreuve d'assessment informatisée est accordée, pendant deux ans à compter de la date de la réussite de l'épreuve, pour toute autre fonction de management ou d'encadrement de niveau équivalent ou inférieur.

Une dispense est également accordée aux titulaires d'une fonction de management ou d'encadrement de niveau équivalent ou supérieur.

Les candidats présentent en outre une épreuve d'intégrité qui mesure la gestion de l'éthique, de la déontologie et de l'intégrité au travail.

Une dispense est également accordée aux titulaires d'une fonction de management ou d'encadrement de niveau équivalent ou supérieur.

§ 2. De kandidaten die geslaagd zijn voor de computergestuurde assessmentproef leggen een mondelinge proef af uitgaande van een praktijkgeval dat betrekking heeft op de te begeven management- of staffunctie. De proef heeft als doel zowel de specifieke competenties als de managementvaardigheden te evalueren die vereist zijn voor de uitoefening van deze functie. Ook de competentie integriteit wordt in deze proef geëvalueerd, op basis van de resultaten van de integriteitsproef vermeld onder § 1.

Voor de mondelinge proef wordt beroep gedaan op een extern selectiebureau. Het extern selectiebureau wordt aangesteld volgens de regels van de wet inzake overheidsopdrachten van 17 juni 2016, op voorstel van de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning en in overleg met de bevoegde Minister.

§ 3. Na de proef bedoeld in § 2, worden de kandidaten ingedeeld in twee groepen, hetzij in groep A "geschikt", hetzij in groep B "niet geschikt". Deze indeling wordt gemotiveerd en niet gerangschikt.

De directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning valideert de resultaten van de computergestuurde assessmentproef en de mondelinge proef op basis van de documenten en de motivatie voorgelegd door het externe bureau."

Art. 123.-

Artikel 8 van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt:

"Art. 8. § 1. Het extern selectiebureau stelt de selectiecommissie voor de mondelinge proef samen. De samenstelling wordt gevalideerd door de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning.

De selectiecommissie bestaat uit 5 leden extern aan de federale overheid:

1° één Voorzitter, die expert is in rekrutering en selectie;

2° één expert inzake management, met een ervaring die gelijkwaardig is als de in te vullen management- of staffunctie;

§ 2. Les candidats qui ont réussi l'épreuve d'assessment informatisée présentent une épreuve orale basée sur un cas pratique lié à la fonction de management ou d'encadrement à pourvoir. Cette épreuve a pour but d'évaluer tant les compétences spécifiques que les aptitudes managériales requises pour l'exercice de cette fonction. La compétence « intégrité » est elle aussi évaluée durant cette épreuve, sur base des résultats de l'épreuve d'intégrité mentionnée au § 1.

Il est fait appel à un bureau de sélection externe pour l'épreuve orale. Celui-ci est désigné selon les règles de la loi du 17 juin 2016 relative aux marchés publics, sur proposition du directeur général Recrutement et Développement de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui et en concertation avec le ministre compétent.

§ 3. Au terme de l'épreuve visée au § 2, les candidats sont répartis en deux groupes, soit le groupe A « apte », soit le groupe B « pas apte ». Cette répartition est motivée et non classée.

Le directeur général Recrutement et Développement de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui valide les résultats de l'épreuve d'assessment informatisée et de l'épreuve orale sur la base des documents et de la motivation soumis par le bureau externe. ».

Art. 123.-

L'article 8 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« Art. 8. § 1er. Le bureau de sélection externe constitue la commission de sélection pour l'épreuve orale. Le directeur général Recrutement et Développement de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui en valide la composition.

La commission de sélection se compose de cinq membres externes à la fonction publique fédérale :

1° un président, expert en recrutement et sélection ;

2° un expert en management ayant une expérience équivalente à celle de la fonction de management ou d'encadrement à pourvoir ;

3° één expert inzake human resources management;
4° twee experts met ervaring in of een bijzondere kennis van de materie die eigen is aan de te begeven functie.

3° un expert en gestion des ressources humaines ;
4° deux experts ayant une expérience ou une connaissance particulière des matières spécifiques de la fonction à pourvoir.

De taalpariteit wordt verzekerd voor de leden uit het tweede, 4°. Het lid in het tweede lid, 2° behoort tot een andere taalaanhorigheid dan die van het lid bedoeld in het tweede lid, 3°. De taalaanhorigheid van de leden bedoeld in het tweede lid, 2°, 3° en 4°, wordt bepaald door de taal van het getuigschrift of het diploma dat bewijst dat men geslaagd is voor de studies die in aanmerking worden genomen voor de beoordeling van de competentie die nodig is voor de expertiseopdracht.

La parité linguistique est assurée pour les membres visés à l'alinéa 2, 4°. Le membre visé à l'alinéa 2, 2° est d'une appartenance linguistique autre que celle du membre visé à l'alinéa 2, 3°. L'appartenance linguistique est déterminée, pour ce qui concerne les membres visés à l'alinéa 2e, 2°, 3° et 4°, par la langue du certificat ou du diplôme sanctionnant la réussite des études prises en compte pour l'appréciation de la compétence nécessaire à la mission d'expertise.

Wanneer een management- of staffunctie wordt vacant verklaard voor kandidaten van twee taalrollen, dient de Voorzitter van de selectiecommissie hetzij de kennis van de tweede taal bewezen te hebben conform artikel 43, § 3, derde lid, van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966, hetzij te worden bijgestaan door een persoon die deze kennis heeft bewezen.

Lorsqu'une fonction de management ou d'encadrement est ouverte à des candidats des deux rôles linguistiques, le Président de la commission de sélection doit soit avoir prouvé la connaissance de la seconde langue conformément à l'article 43, § 3, alinéa 3, des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966, soit être assisté par une personne qui a prouvé cette connaissance.

Wanneer een management- of staffunctie uitsluitend vacant wordt verklaard voor kandidaten van één enkele taalrol, of indien er enkel kandidaten van één enkele taalrol overblijven na het onderzoek van de ontvankelijkheid van de kandidaturen door het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling, wordt de selectiecommissie samengesteld door één enkele vertegenwoordiger van de categorie van de leden bedoeld in het tweede lid, 4°. Alle leden behoren tot dezelfde taalrol of taalaanhorigheid als deze van de kandidaat.

Lorsqu'une fonction de management ou d'encadrement n'est ouverte qu'à des candidats d'un seul rôle linguistique, ou lorsqu'il ne reste que des candidats d'un seul rôle linguistique à l'issue de l'examen de recevabilité des candidatures par la direction générale Recrutement et Développement, la commission de sélection est composée d'un seul représentant de la catégorie de membres visée à l'alinéa 2, 4°. Tous les membres sont du même rôle ou de la même appartenance linguistique que celui/celle du candidat.

De profielen van de leden van de selectiecommissie worden bepaald in samenspraak met de bevoegde Minister of de bevoegde staatssecretaris.

Les profils des membres de la commission de sélection sont déterminés en concertation avec le ministre compétent ou le secrétaire d'État compétent.

De samenstelling van de selectiecommissie wordt meegedeeld aan de regeringsleden.

La composition de la commission de sélection sera communiquée aux membres du gouvernement.

§ 2. De selectiecommissie kan slechts op geldige wijze overgaan tot het horen van de kandidaten en tot de deliberatie voor zover alle leden aanwezig zijn. Geen enkel lid kan zich onthouden bij de deliberatie.

§ 2. La commission de sélection ne peut valablement procéder à l'audition des candidats et à la délibération que pour autant que tous les membres soient présents. Aucun membre ne peut s'abstenir de délibérer.

§ 3. Het extern selectiebureau deelt de resultaten mee aan de directeur-generaal Rekrutering en

§ 3. Le bureau de sélection externe communique les résultats au directeur général Recrutement et

Ontwikkeling van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning. Deze valideert de resultaten op basis van de documenten en motivatie voorgelegd door het externe bureau en licht de kandidaten in over hun indeling in groep A of B.”.

Art. 124.-

In artikel 9, eerste lid van hetzelfde besluit wordt het woord “SELOR” vervangen door de woorden “de directeur-generaal an het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning”.

Art. 125.-

In hetzelfde besluit wordt artikel 16 vervangen als volgt:

“Art.16.

“§1. De uitoefening van een management of staffunctie is onverenigbaar met de uitoefening van:

1° elke activiteit, bezigheid of mandaat, zelfs onbezoldigd, uitgeoefend door de houder van de management- of staffunctie zelf, via een vertegenwoordiger of via een tussenpersoon in eender welke inrichting, onderneming, vennootschap of vereniging waarbij aanleiding kan ontstaan tot een belangenconflict met de activiteiten van de instelling;

2° elke activiteit die ingaat tegen de waardigheid van de functie of die schade kan berokkenen aan de vervulling van de plichten verbonden aan de functie;

3° de uitoefening van elk uitvoerend politiek mandaat.

§ 2. Alvorens aangesteld te kunnen worden, doet de kandidaat melding van de belangen die hij of zijn verwanten die met hem samenwonen, bezitten of de activiteiten die hij uitoefent in enige inrichting, onderneming, vennootschap of vereniging waarvan de activiteiten onder de bevoegdheid kunnen vallen van de instelling waar hij een management of staffunctie zal opnemen.

De verenigbaarheid van belangen of activiteiten met de uitoefening van de functie binnen de instelling worden onderzocht, na advies van het Bureau voor ambtelijke ethiek en deontologie, door:

1° de bevoegde Minister, voor de functie van administrateur-generaal of directeur-generaal;

2° de administrateur-generaal of directeur-generaal, voor de andere management of staffuncties.

Indien na onderzoek een onverenigbaarheid wordt vastgesteld heeft betrokkene drie

Développement de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui. Ce dernier les valide sur base des documents et de la motivation soumis par le bureau externe et informe les candidats de leur répartition dans le groupe A ou B. ».

Art. 124.-

À l'article 9, alinéa 1^{er} du même arrêté, le mot « SELOR » est remplacé par les mots « le directeur général de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui ».

Art. 125.-

Dans le même arrêté, l'article 16 est remplacé par ce qui suit :

« Art. 16.

§ 1^{er}. Est incompatible avec l'exercice d'une fonction de management ou d'encadrement :

1° toute activité, occupation ou mandat, même gratuit, exercé par le titulaire d'une fonction de management ou d'encadrement lui-même, par personne interposée ou par intermédiaire, dans tout établissement, entreprise, société ou association quelconque et susceptible de donner lieu à un conflit d'intérêts avec les activités de l'organisme ;

2° toute activité qui serait contraire à la dignité de la fonction ou qui pourrait nuire à l'accomplissement des devoirs de la fonction ;

3° l'exercice de tout mandat politique exécutif.

§ 2. Avant de pouvoir être désigné, le candidat fait mention des intérêts qu'il, ou les membres de sa famille habitant sous le même toit, possèdent ou des activités qu'il exerce dans tout établissement, entreprise, société ou association dont les activités sont susceptibles de relever des compétences de l'organisme où il exercera une fonction de management ou d'encadrement.

La compatibilité des intérêts ou activités avec l'exercice de la fonction au sein de l'organisme est examinée, après avis motivé du Bureau d'éthique et de déontologie administratives, par :

1° le ministre, pour la fonction de l'administrateur général ou le directeur général ;

2° l'administrateur général ou le directeur général, pour les autres fonctions de management ou d'encadrement.

Au cas où, après enquête, une incompatibilité est constatée, la personne concernée a trois mois pour mettre fin à l'incompatibilité.

maanden de tijd om een einde te stellen aan de onverenigbaarheid.

Indien er tijdens de uitoefening van het mandaat een onverenigbaarheid rijst, brengt de houder van een managementfunctie binnen de dertig dagen de bevoegde Minister, voor de functie van Voorzitter van het directiecomité of de Voorzitter voor de andere managementfuncties en staffuncties op de hoogte van de onverenigbaarheid.

Het onderzoek verloopt volgens de procedure opgenomen in het tweede en het derde lid van dit artikel."

§3. "Het is de houder van een management- of staffunctie verboden om tot drie jaar na het einde van zijn mandaat deel te nemen aan de uitvoering van een overheidsopdracht als werknemer of bestuurder van de firma waaraan de opdracht toegewezen is voor de behoefte van de instelling waar zijn mandaat werd beëindigd."

Art. 126.-

In hetzelfde besluit wordt artikel 18 aangevuld als volgt:

"De eindevaluatie behelst het volledige mandaat vanaf de aanstelling van de houder van een management- of staffunctie tot zes maanden voor het einde van het mandaat."

Art. 127.-

In artikel 19 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid worden de woorden "voor elke evaluatie, tenzij anders aangegeven" ingevoegd tussen de woorden "management- of staffunctie hebben" en "betrekking op".

2° wordt 4° aangevuld met de volgende zinnen: "Hiertoe moet onder meer minstens tweemaal tijdens het mandaat een 360° - terugkoppeling uitgevoerd worden, waarvan éénmaal bij de eindevaluatie. De analyse methode 360°-terugkoppeling wordt gebruikt voor het evalueren van de competenties en het gedrag, gebaseerd op een enquête bij verschillende doelgroepen in de directe werkomgeving. Deze doelgroepen worden bepaald in overleg met de bevoegde Minister voor de functie van Voorzitter van het directiecomité en met de Voorzitter van het directiecomité voor de andere managementfuncties. Het instrument van de FOD Beleid en Ondersteuning dient hiervoor gebruikt te worden";

3° wordt aangevuld met de bepaling onder 6°, luidende:

"6° een voorstel van toekomstvisie over het beleidsdomein van de ingevulde functie. Deze wordt uitgewerkt door de houder van een

En cas d'une incompatibilité durant l'exécution du mandat, le titulaire d'une fonction de management informe le Ministre compétent pour la fonction de Président du comité de direction ou le Président pour les autres fonctions de management et fonctions d'encadrement dans les trente jours suivant l'incompatibilité.

L'enquête est menée conformément à la procédure décrite aux deuxième et troisième alinéas du présent article. »

§3. Il est interdit au titulaire d'une fonction de management ou d'encadrement de participer, pendant trois ans après la fin de son mandat, à l'exécution d'un marché public en tant que salarié ou administrateur de la société à qui le marché a été attribué pour les besoins de l'organisme dans lequel son mandat a pris fin. ».

Art. 126.-

Dans le même arrêté, l'article 18 est complété comme suit :

« L'évaluation finale porte sur le mandat complet à partir de la désignation du titulaire d'une fonction de management ou d'encadrement jusque six mois avant la fin du mandat. »

Art. 127.-

À l'article 19 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1° à l'alinéa 1^{er}, les mots « pour chaque évaluation, sauf indication contraire, » sont insérés entre le mot « portent » et le mot « sur » ;

2° le 4° est complété par les phrases suivantes : « Pour ce faire, un retour d'information à 360° doit, entre autres, être réalisé au moins deux fois durant le mandat, dont une fois à l'évaluation finale. La méthode d'analyse du retour d'information à 360° permet d'évaluer les compétences et le comportement. Elle est basée sur une enquête auprès de différents groupes cibles dans l'environnement de travail direct. Les groupes cibles sont définis en concertation avec le Ministre compétent pour la fonction de Président du comité de direction et avec le Président du comité de direction pour les autres fonctions de management.

L'instrument du SPF Stratégie et Appui doit être utilisé à cet effet »;

3° un 6° rédigé comme suit, est inséré :

« 6° une proposition de vision d'avenir du domaine stratégique de la fonction occupée. Celle-ci est élaborée par le titulaire d'une fonction

managementfunctie enkel en alleen bij de eindevaluatie van het eerste mandaat."

Art. 128.-

In artikel 20, §2, van hetzelfde besluit worden de woorden "Personeel en Organisatie" vervangen door de woorden "Beleid en Ondersteuning".

Art. 129.-

In artikel 23 van hetzelfde besluit worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 4 wordt vervangen als volgt: "De tussentijdse evaluaties worden afgesloten met één van de volgende vermeldingen: "goed", "te verbeteren", of "onvoldoende".;

2° in paragraaf 6 worden de woorden "te ontwikkelen" vervangen door de woorden "te verbeteren";

3° in paragraaf 7 worden de woorden "voldoet aan de verwachtingen" vervangen door het woord "goed";

4° paragraaf 7bis wordt opgeheven;

5° in paragraaf 7quator, wordt het getal "7bis" vervangen door het getal "7";

6° de paragrafen 8bis en 8ter worden ingevoegd, luidende:

"§ 8bis. De eindevaluatie behelst het volledige mandaat en wordt afgesloten met één van de volgende vermeldingen: 'goed' of 'onvoldoende'.

§ 8ter. Om de eindevaluatie met 'goed' te besluiten, mag er niet meer dan één tussentijdse evaluatie met de vermelding "te verbeteren" besloten zijn."

7° in paragraaf 9 worden de woorden "voldoet aan de verwachtingen" vervangen door de woorden "goed".

Art.130.-

In artikel 24, paragraaf 3 van hetzelfde besluit worden de woorden "Personeel en Organisatie" vervangen door de woorden "Beleid en Ondersteuning".

Art. 131.-

In artikel 25 van hetzelfde besluit worden in de paragrafen 1 en 2 het woord "uitstekend" vervangen door "goed".

Art. 132.-

Artikel 26, §1 van hetzelfde besluit wordt aangevuld als volgt:

"5° wanneer er binnen de 3 maanden na de vaststelling van een onverenigbaarheid hieraan geen einde werd gesteld."

Art. 133.-

In hetzelfde besluit wordt een artikel 26bis ingevoegd, luidende:

"Art. 26bis.

de management, uniquement à l'évaluation finale du premier mandat. ».

Art. 128.-

À l'article 20, § 2 du même arrêté, les mots « Personnel et Organisation » sont remplacés par les mots « Stratégie et Appui ».

Art. 129.-

À l'article 23 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1° le paragraphe 4 est remplacé par ce qui suit : « Les évaluations intermédiaires se clôturent par une des mentions suivantes : « bon », « à améliorer », ou « insuffisant ». » ;

2° au paragraphe 6, les mots « à développer » sont remplacés par les mots « à améliorer » ;

3° au paragraphe 7, les mots « répond aux attentes » sont remplacés par le mot « bon » ;

4° le paragraphe 7bis est abrogé ;

5° au paragraphe 7quator, le chiffre « 7bis » est remplacé par le chiffre « 7 » ;

6° les paragraphes 8bis et 8ter rédigés comme suit sont insérés :

« § 8bis. L'évaluation finale porte sur le mandat complet et se clôture par une des mentions suivantes : « bon » ou « insuffisant ».

§ 8ter. Pour que l'évaluation finale donne lieu à la mention « bon », il ne peut y avoir eu plus d'une évaluation intermédiaire avec la mention « à améliorer. »

7° au paragraphe 9, les mots « répond aux attentes » sont remplacés par les mots « bon ». »

Art. 130.-

À l'article 24, paragraphe 3 du même arrêté, les mots « Personnel et Organisation » sont remplacés par les mots « Stratégie et Appui ».

Art. 131.-

À l'article 25 du même arrêté, le mot « excellent » aux paragraphes 1^{er} et 2 est à chaque fois remplacé par le mot « bon ».

Art. 132.-

L'article 26, §1^{er} du même arrêté est complété comme suit :

« 5° s'il n'y a pas été mis fin dans les trois mois suivant la constatation d'une incompatibilité. »

Art. 133.-

Dans le même arrêté, il est inséré un article 26bis rédigé comme suit :

« Art. 26bis

"§1 Na het beëindigen van een tweede mandaat in dezelfde functie met een eindevaluatie "goed" wordt op vraag en na schriftelijke toestemming van de betrokkene, gedurende maximaal één jaar outplacement voorzien:

1° voor de houders van een management- of staffunctie die na het beëindigen van het mandaat de bestaande arbeidsrelatie of arbeidsovereenkomst in het federaal openbaar ambt beëindigen;

2° voor de houders van een management- of staffunctie die na het beëindigen van het mandaat geen arbeidsrelatie of arbeidsovereenkomst hebben in het federaal openbaar ambt.

Outplacement wordt enkel voorzien indien aan volgende voorwaarden wordt voldaan:

1° als werknemer geen arbeidsovereenkomst hebben afgesloten;

2° geen activiteit als zelfstandige in hoofdberoep uitoefenen;

3° niet aanvaard zijn als ambtenaar in een openbare dienst, al dan niet in stage.

Indien tijdens de outplacement de voorwaarden niet langer vervuld zijn, moet de rechthebbende dit verplicht melden, en zal de outplacement beëindigd worden.

§ 2. De houder van een management of staffunctie bekomt na het beëindigen van het tweede mandaat met een eindevaluatie "goed" een attest van vrijstelling op eigen aanvraag bij de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning. Dit attest van vrijstelling geeft rechtstreeks toegang tot het aanvullend onderhoud bedoeld in artikel 9, voor zover wordt voldaan aan artikel 6, §1.

De vrijstelling geldt voor een management- of staffunctie van hetzelfde of een lager niveau dan de uitgeoefende functie en is geldig voor een periode van 3 jaar vanaf het moment dat het mandaat beëindigd wordt.

Dit attest van vrijstelling kan eveneens bekomen worden door de houder van een managementfunctie wiens mandaat van rechtswege werd beëindigd na het ophouden te bestaan van de instelling van openbaar nut, onder de voorwaarde dat de houder van de managementfunctie de vermelding "goed" heeft behaald tijdens de laatste 2 evaluaties.

§ 3. De houder van een management of staffunctie, die op het ogenblik van zijn

§ 1^{er} À l'issue d'un deuxième mandat dans la même fonction avec une évaluation finale « bon », un outplacement est prévu pour une durée maximum d'un an, à la demande et après confirmation écrite de la personne concernée :

1° pour les titulaires d'une fonction de management ou d'encadrement qui, à l'issue du mandat, mettent un terme à la relation de travail ou au contrat de travail existant dans la fonction publique fédérale ;

2° pour les titulaires d'une fonction de management ou d'encadrement qui, à l'issue du mandat, n'ont pas de relation de travail ni de contrat de travail dans la fonction publique fédérale.

L'outplacement n'est prévu que si les conditions suivantes sont remplies :

1° ne pas avoir conclu de contrat de travail ;

2° ne pas exercer une activité principale en tant qu'indépendant ;

3° ne pas être admis en tant qu'agent dans un service public, en stage ou non.

Si pendant l'outplacement, les conditions ne sont plus remplies, l'ayant droit est dans l'obligation de le signaler et l'outplacement prendra fin.

§ 2. Le titulaire d'une fonction de management ou d'encadrement obtient, à l'issue du deuxième mandat se clôturant par l'évaluation finale « bon », à sa demande introduite auprès du directeur général Recrutement et Développement de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui, une attestation de dispense. Cette attestation de dispense permet d'accéder directement à l'entretien complémentaire visé à l'article 9, pour autant que l'article 6, §1 soit respecté.

La dispense est valable pour une fonction de management ou d'encadrement de niveau équivalent ou inférieur à la fonction exercée et pour une période de trois ans à partir du moment où le mandat prend fin.

Cette attestation de dispense peut également être obtenue par le titulaire d'une fonction de management dont le mandat a pris fin de plein droit en raison de la cessation d'existence de l'organisme, à condition que le titulaire de la fonction de management ait obtenu la mention « bon » lors des deux dernières évaluations.

§ 3. Le titulaire d'une fonction de management ou d'encadrement qui, au moment de son entrée en

indienstneming vast benoemd was binnen het federaal openbaar ambt, wordt na het beëindigen van het tweede mandaat met een eindevaluatie "goed" gereffecteerd:

- 1° in een functie met klasse A5 voor de houders van een managementie N;
- 2° in een functie met klasse A4 voor de houders van een management- of staffunctie N-1.

De houders van een managementfunctie, die gereffecteerd worden naar de klasse A4 of A5, genieten van de eerste weddeschaal van de klasse, die hun een verhoging van minimum 3.000 euro garandeert in vergelijking met de jaarlijkse bezoldiging die zij zouden verkrijgen overeenkomstig het koninklijk besluit van 25 oktober 2013, betreffende geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt, indien ze zouden betaald zijn in toepassing van dit besluit gedurende de duurtijd van hun mandaat, terwijl zij een evaluatie "voldoet aan de verwachtingen" genieten. Indien geen enkele weddeschaal hen deze verhoging waarborgt, genieten ze de laatste weddeschaal van de klasse.

Deze reffectatie is mogelijk in federale dienst waar de houder van een management of staffunctie ambtshalve verlof voor opdracht van algemeen belang werd toegestaan of de organisatie waar de houder van een management- of staffunctie het mandaat uitgeoefend heeft."

Art. 134

In hetzelfde besluit wordt een artikel 27bis ingevoegd, luidende:

"Art. 27bis.

Wanneer een instelling van openbaar nut ophoudt te bestaan, worden de mandaten beëindigd. Deze houders van een managementfunctie, worden door de bevoegde minister voor de resterende duur van hun lopende mandaat bij ministerieel besluit ambtshalve belast met een opdracht. Deze opdracht vormt geen nieuwe aanstelling in een mandaat, noch verlof of afwezigheid bedoeld in artikel 15 van hetzelfde besluit.

Tijdens de duur van hun opdracht zijn de opdrachthouders onderworpen aan de bepalingen van het koninklijk besluit van 24 september 2013 betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt. Zij worden voor de toepassing van dit artikel gelijkgesteld met ambtenaren van de klasse A5.

Elke persoon die is aangesteld als houder van een managementfunctie en die ambtshalve

service, était nommé à titre définitif au sein de la fonction publique fédérale est, à l'issue du deuxième mandat avec une évaluation finale « bon », réaffecté :

- 1° dans une fonction de classe A5 pour les titulaires d'une fonction de management N ;
- 2° dans une fonction de classe A4 pour les titulaires d'une fonction de management ou d'encadrement N-1.

Les titulaires d'une fonction de management qui sont réaffectés dans la classe A4 ou A5 bénéficient de la première échelle de traitement de la classe qui leur assure une augmentation d'au moins 3.000 euro par rapport au traitement annuel dont ils bénéficieraient en vertu de l'arrêté royal du 25 octobre 2013, relatif à la carrière pécuniaire des membres du personnel de la fonction publique fédérale s'ils avaient été rémunérés en application de cet arrêté durant la durée de leur mandat, tout en bénéficiant d'une évaluation « répond aux attentes ». Si aucune échelle ne leur assure cette augmentation, ils bénéficient de la dernière échelle de traitement de la classe.

Cette réaffectation est possible dans le service fédéral où le congé d'office pour mission d'intérêt général a été accordé au titulaire d'une de management ou d'encadrement ou dans l'organisation dans laquelle le titulaire d'une fonction de management ou d'encadrement a exercé le mandat. ».

Art. 134.-

Dans le même arrêté, il est inséré un article 27bis rédigé, comme suit :

« Art. 27bis.

Lorsqu'une organisme d'intérêt public cesse d'exister, les mandats prennent fin. Ces titulaires d'une fonction de management sont chargés d'office, par le ministre compétent, par arrêté ministériel, de l'exercice d'une mission pour la durée restante de leur mandat en cours. Cette mission ne constitue pas une nouvelle désignation dans un mandat, ni un congé ou une absence visés par l'article 15 du même arrêté.

Pendant la durée de leur mission les chargés de mission sont soumis aux dispositions de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale. Ils sont assimilés à des agents de classe A5 pour l'application de cet article.

Chaque personne qui est désignée pour exercer une fonction de management et qui est chargé

belast wordt met een opdracht, behoudt zijn weddenklasse tot het verstrijken van zijn lopend mandaat.

De opdrachthouders kunnen geen aanspraak maken op de hernieuwing van het mandaat.

Art. 135.-

In hetzelfde besluit wordt een artikel 27ter ingevoegd, luidende:

“Art. 27ter. Het is de houder van een management- of staffunctie verboden om tot drie jaar na het einde van zijn mandaat deel te nemen aan de uitvoering van een overheidsopdracht als werknemer of bestuurder van de firma waaraan de opdracht toegewezen is voor de behoefte van de instelling van openbaar nut waar zijn mandaat werd beëindigd.”

Art. 136.-

Artikel 29 van hetzelfde besluit wordt opgeheven.

Art. 137.-

In artikel 29bis van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 10 april 2014 en gewijzigd bij het koninklijk besluit van 15 juli 2016, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste lid wordt vervangen als volgt:

“De houder van een management of staffunctie van wie de eindevaluatie wordt afgesloten met de vermelding “goed” en die geen beroepsinkomen of rustpensioen geniet of zou kunnen genieten, ontvangt een beëindigingsvergoeding.”;

2° het laatste lid wordt vervangen als volgt:

“Dit artikel is onder dezelfde voorwaarden van toepassing op de houder van een management of staffunctie van wie de eindevaluatie wordt van rechtswege afgesloten met de vermelding “goed” in toepassing van artikel 18, laatste lid en die geen beroepsinkomen of rustpensioen geniet of zou kunnen genieten.”.

Art. 138.-

In artikel 29bis wordt het laatste lid vervangen, luidende:

“Dit artikel is onder dezelfde voorwaarden ook van toepassing op de houder van een managementfunctie van wie de eindevaluatie wordt van rechtswege afgesloten met de vermelding “goed”, in toepassing van artikel 18, § 9.”.

Art. 139.-

In artikel 30 van hetzelfde besluit worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste lid wordt vervangen als volgt:

d'office d'une mission, conserve sa classe de traitement jusqu'au terme de son mandat en cours.

Les chargés de mission, ne peuvent pas prétendre au renouvellement du mandat.

Art. 135.-

Dans le même arrêté, il est inséré un article 27ter rédigé comme suit :

«Art. 27ter. Il est interdit au titulaire d'une fonction de management ou d'encadrement de participer, pendant trois ans après la fin de son mandat, à l'exécution d'un marché public en tant que salarié ou administrateur de la société à qui le marché a été attribué pour les besoins de l'organisme d'intérêts public dans laquelle son mandat a pris fin. ».

Art. 136.-

L'article 29 du même arrêté est abrogé.

Art. 137.-

À l'article 29bis du même arrêté, inséré par l'arrêté royal du 10 avril 2014 et modifié par l'arrêté royal du 15 juillet 2016, les modifications suivantes sont apportées :

1° l'alinéa 1er est remplacé par ce qui suit :

« Le titulaire d'une fonction de management ou d'encadrement dont l'évaluation finale se conclut par la mention « bon » et qui ne bénéficie ou ne pourrait bénéficier d'aucun revenu professionnel ou d'aucune pension de retraite reçoit une indemnité de départ. » ;

2° le dernier alinéa est remplacé par ce qui suit :

« Le présent article s'applique dans les mêmes conditions au titulaire d'une fonction de management ou d'encadrement dont l'évaluation finale se conclut de plein droit par la mention « bon » en application de l'article 18, dernier alinéa, et qui ne bénéficie ou ne pourrait bénéficier d'aucun revenu professionnel ou d'aucune pension de retraite. ».

Art. 138.-

À l'article 29bis, le dernier alinéa est remplacé par ce qui suit :

« Le présent article s'applique également dans les mêmes conditions au titulaire d'une fonction de management dont l'évaluation finale se conclut de plein droit par la mention « bon » en application de l'article 18, § 9. ».

Art. 139.-

À l'article 30, du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1° l'alinéa 1er est remplacé par ce qui suit :

"Wanneer een management- of staffunctie door de bevoegde Minister vacant wordt verklaard en de houder ervan, van wie het mandaat verstrijkt, zijn kandidatuur stelt, geven de in artikel 9, § 1, tweede lid en § 2, tweede lid, bedoelde organen hem een nieuw mandaat, voor zover hij de eindvermelding "goed" kreeg na het eerste mandaat. Een mandaat kan slechts éénmaal hernieuwd worden.";

2° het laatste lid wordt vervangen als volgt: "Wanneer overeenkomstig artikel 18, § 9 aan de houder van de management- of staffunctie aan het einde van het mandaat de vermelding "goed" van rechtswege wordt toegekend, is het eerste lid alleen van toepassing voor zover de laatste effectieve tussentijdse evaluatie minstens resulteerde in de vermelding "goed" tijdens het eerste mandaat."

« Si une fonction de management ou d'encadrement est déclarée vacante par le ministre compétent et si son titulaire dont le mandat a pris fin pose sa candidature, les organes visés à l'article 9, § 1^{er}, alinéa 2 et § 2, alinéa 2 lui donnent un nouveau mandat pour autant qu'il ait reçu la mention finale « bon » après le premier mandat. Un mandat ne peut être renouvelé qu'une seule fois. » ;

2° le dernier alinéa est remplacé par ce qui suit : « Lorsque, conformément à l'article 18, § 9, la mention « bon » est attribuée de plein droit au titulaire de la fonction de management ou d'encadrement à la fin du mandat, l'alinéa premier ne s'applique que pour autant que la dernière évaluation intermédiaire effective ait au moins donné lieu à la mention « bon » pendant le premier mandat. ».

HOOFDSTUK X. Wijziging van het koninklijk besluit van 13 april 2008 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de management-, staf- en leidinggevende functies in de federale wetenschappelijke instellingen.

Art.140.-

In artikel 2, §1 van het koninklijk besluit van 13 april 2008 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de management-, staf- en leidinggevende functies in de federale wetenschappelijke instellingen, worden de woorden "SELOR, het Selectiebureau van de Federale overheid." opgeheven.

Art.141.-

In hetzelfde besluit wordt een artikel 2bis ingevoegd, luidende:

"§ 1. De uitoefening van de functies van algemeen directeur, directeur van de ondersteunende dienst en operationeel directeur zijn onverenigbaar met de uitoefening van:

1° elke activiteit, bezigheid of mandaat, zelfs onbezoldigd, uitgeoefend door de houder van de managementfunctie zelf, via een vertegenwoordiger of via een tussenpersoon in eender welke inrichting, onderneming, vennootschap of vereniging waarbij aanleiding kan ontstaan tot een belangenconflict met de activiteiten van de federale wetenschappelijke instelling;

2° elke activiteit die ingaat tegen de waardigheid van de functie of die schade kan berokkenen aan de vervulling van de plichten verbonden aan de functie;

3° de uitoefening van elk uitvoerend politiek mandaat.

§ 2. Alvorens aangesteld te kunnen worden, doet de kandidaat, melding van de belangen die hij of zijn verwanten die met hem samenwonen, bezitten of de activiteiten die hij uitoefent in enige inrichting, onderneming, vennootschap of vereniging waarvan de activiteiten onder de bevoegdheid kunnen vallen van de federale wetenschappelijke instelling waar hij een functie zal opnemen.

De verenigbaarheid van belangen of activiteiten met de uitoefening van de functie binnen de federale wetenschappelijke instelling worden onderzocht, na advies van het Bureau voor ambtelijke ethiek en deontologie, door:

1° de bevoegde Minister, voor de functie van algemeen directeur;

2° de algemeen directeur, voor de andere managementfuncties.

CHAPITRE X. Modification de l'arrêté royal du 13 avril 2008 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management, d'encadrement et dirigeante au sein des établissements scientifiques fédéraux.

Art. 140.-

À l'article 2, § 1^{er} de l'arrêté royal du 13 avril 2008 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management, d'encadrement et dirigeante au sein des établissements scientifiques fédéraux, les mots « SELOR, le Bureau de Sélection de l'Administration fédérale. » sont abrogés.

Art. 141.-

Dans le même arrêté, il est inséré un article 2bis rédigé comme suit :

« § 1.- Est incompatible avec l'exercice des fonctions de directeur général, directeur du service d'appui et directeur opérationnel :

1° toute activité, occupation ou mandat, même gratuit, exercé par le titulaire d'une fonction de management lui-même, par personne interposée ou par intermédiaire, dans tout établissement, entreprise, société ou association quelconque et susceptible de donner lieu à un conflit d'intérêts avec les activités de l'établissement scientifique fédéral;

2° toute activité qui serait contraire à la dignité de la fonction ou qui pourrait nuire à l'accomplissement des devoirs de la fonction ;

3° l'exercice de tout mandat politique exécutif.

§ 2.- Avant son entrée en fonction, le candidat fait mention des intérêts qu'il, ou les membres de sa famille habitant sous le même toit, possède ou des activités qu'il exerce dans tout établissement, entreprise, société ou association dont les activités sont susceptibles de relever des compétences de l'établissement scientifique fédéral où il exercera une fonction.

La compatibilité des intérêts ou activités avec l'exercice de la fonction au sein de l'établissement scientifique fédéral est examinée, après avis du Bureau d'éthique et de déontologie administratives, par :

1° le ministre, pour la fonction directeur général ;

2° le directeur général, pour les autres fonctions de management.

Indien na onderzoek een onverenigbaarheid wordt vastgesteld heeft betrokkene drie maanden de tijd om een einde te stellen aan de onverenigbaarheid.

Indien er tijdens de uitoefening van het mandaat een onverenigbaarheid rijst, brengt de houder van een managementfunctie binnen de 30 dagen de bevoegde Minister, voor de functie van Voorzitter van het directiecomité of de Voorzitter voor de andere managementfuncties en staffuncties op de hoogte van de onverenigbaarheid.

Het onderzoek verloopt volgens de procedure opgenomen in het tweede en het derde lid van dit artikel."

Art.142.-

In artikel 6 van hetzelfde besluit worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid wordt het woord "zes" vervangen door het woord "vijf";

2° wordt aangevuld met twee leden, luidende:

"De maanden gepresteerd in minstens klasse A3 worden in aanmerking genomen voor de berekening van de managementervaring.

Voor de berekening van het vereiste aantal jaren ervaring, worden deeltijdse prestaties beschouwd als voltijds, voor zover het geheel van het aantal jaren ervaring niet minder bedraagt dan 2/3 van het normaal aantal vereiste jaren ervaring."

Art 143.-

In hetzelfde besluit wordt een artikel 6bis ingevoegd, luidende:

"Art. 6bis. De bevoegde Minister kan in overleg met de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning beroep doen op een gespecialiseerd bureau om kandidaten aan te trekken bij de lancering van een vacature.

Deze kandidaten moeten de volledige selectieprocedure doorlopen om aangesteld te kunnen worden. "

Art.144.-

Artikel 8 van hetzelfde besluit wordt opgeheven.

Art.145.-

In artikel 9, § 1 van hetzelfde besluit wordt het woord "SELOR" vervangen door "de directeur-generaal van het directoraat-generaal

Au cas où, après enquête, une incompatibilité est constatée, la personne concernée a trois mois pour mettre fin à l'incompatibilité.

En cas d' une incompatibilité durant l'exécution du mandat, le titulaire d'une fonction de management informe le ministre compétent pour la fonction de président du comité de direction ou le président pour les autres fonctions de management et fonctions d'encadrement dans les trente jours suivant le conflit d'intérêts.

L'enquête est menée conformément à la procédure décrite au alinéas 2 et 3.».

Art. 142.-

À l'article 6 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1° à l'alinéa 1^{er}, le mot « six » est remplacé par le mot « cinq » ;

2° deux alinéas sont insérés, rédigés comme suit :

« Les mois prestés, au moins dans la classe A3, sont pris en considération pour le calcul de l'expérience en management.

Pour le calcul du nombre d'années d'expérience requis, les prestations à temps partiel sont considérées comme des prestations à temps plein pour autant que le nombre total d'années d'expérience ne soit pas inférieur aux deux tiers du nombre normal d'années d'expérience requis. ».

Art. 143.-

Dans le même arrêté, il est inséré un article 6bis rédigé comme suit :

« Art. 6bis. Le ministre compétent peut, en concertation avec le directeur général Recrutement et Développement de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui, faire appel à un cabinet de recrutement spécialisé pour attirer des candidats pour une fonction vacante.

Ces candidats doivent participer à la procédure de sélection dans son intégralité pour pouvoir être désignés. ».

Art. 144.-

L'article 8 du même arrêté est abrogé.

Art. 145.-

À l'article 9, § 1^{er} du même arrêté, le mot « SELOR » est remplacé par les mots « le directeur général de la direction générale

Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning”.

Art.146.-

In artikel 13 van hetzelfde besluit wordt het woord “SELOR” vervangen door “de directeur-generaal van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning”.

Art.147.-

In artikel 27, §2 van hetzelfde besluit wordt de zin “Het is vernieuwbaar.” vervangen als volgt: “Een mandaat kan slechts éénmaal hernieuwd worden.”

Art.148.-

Artikel 33 van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt:

“Elke houder van een functie van operationeel directeur wordt tijdens zijn mandaat jaarlijks geëvalueerd. De evaluatieperiode loopt van 1 januari tot 31 december.

De eerste evaluatiecyclus start echter bij de aanvang van het mandaat en eindigt op 31 december van het eerste volledige kalenderjaar.

De laatste evaluatiecyclus start echter op 1 januari van het laatste volledige kalenderjaar en eindigt zes maanden vóór het verstrijken van het mandaat.

Elke cyclus wordt met een tussentijdse evaluatie afgesloten. De eindevaluatie behelst het volledige mandaat vanaf de aanstelling van de mandaathouder tot zes maanden voor het einde van het mandaat.

Indien de houder van een functie operationeel directeur meer dan de helft van de evaluatieperiode afwezig is, wordt hem van rechtswege de vermelding “goed” toegekend.

Art.149.-

Artikel 34 van hetzelfde besluit wordt aangevuld met de bepalingen onder 5° en 6°, luidende:

“5° een 360° - terugkoppeling. Het instrument van de FOD Beleid en Ondersteuning dient hiervoor gebruikt te worden;

6° een voorstel van toekomstvisie over het beleidsdomein van de ingevulde functie”.

Art.150.-

In artikel 35 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 2 wordt aangevuld met de bepalingen onder 6° en 7°, luidende:

“6° Hiertoe moet onder meer minstens tweemaal tijdens het mandaat een 360° - terugkoppeling

Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui ».

Art. 146.-

À l'article 13 du même arrêté, le mot « SELOR » est remplacé par les mots « le directeur général de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui ».

Art. 147.-

À l'article 27, § 2 du même arrêté, la phrase « Il est renouvelable. » est remplacée par ce qui suit : « Un mandat ne peut être renouvelé qu'une seule fois. »

Art. 148.-

L'article 33 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« Art. 33.- Chaque titulaire d'une fonction de directeur opérationnel est évalué annuellement pendant la durée de son mandat. La période d'évaluation court du 1^{er} janvier au 31 décembre. Le premier cycle d'évaluation commence cependant au début du mandat et se termine le 31 décembre de la première année civile complète.

Le dernier cycle d'évaluation commence cependant le 1^{er} janvier de la dernière année civile complète et se termine six mois avant l'expiration du mandat.

Chaque cycle est sanctionné par une évaluation intermédiaire. L'évaluation finale porte sur le mandat complet à partir de la désignation du titulaire de mandat jusque six mois avant la fin du mandat.

Si le titulaire d'une fonction de directeur opérationnel est absent plus de la moitié de la période d'évaluation, la mention « bon » lui est attribuée de plein droit. ».

Art. 149.-

À l'article 34 du même arrêté, il est inséré un 5° et un 6°, rédigés comme suit :

« 5° un retour d'information à 360°. L'instrument du SPF Stratégie et Appui doit être utilisé à cet effet ;

6° une proposition de vision d'avenir du domaine stratégique de la fonction occupée. ».

Art. 150.-

À l'article 35 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1° au paragraphe 2 il est inséré un 6° et un 7°, rédigés comme suit :

uitgevoerd worden, waarvan éénmaal bij de eindevaluatie. De analyse methode 360°-terugkoppeling wordt gebruikt voor het evalueren van de competenties en het gedrag, gebaseerd op een enquête bij verschillende doelgroepen in de directe werkomgeving. Deze doelgroepen worden bepaald in overleg met de bevoegde Minister voor de functie van Voorzitter van het directiecomité en met de Voorzitter van het directiecomité voor de andere managementfuncties. Het instrument van de FOD Beleid en Ondersteuning dient hiervoor gebruikt te worden”;

7° een voorstel van toekomstvisie over het beleidsdomein van de ingevulde functie. Deze wordt uitgewerkt door de houder van een management- of staffunctie enkel en alleen bij de eindevaluatie van het eerste mandaat.”;

2° paragraaf 3 wordt vervangen als volgt:

“§ 3. Na onderzoek van het individuele dossier en een hoorzitting met de betrokken houder van de functie van operationeel directeur, kent de jury de vermelding: "goed", "te verbeteren", of onvoldoende" toe.”

Art. 151.-

In artikel 36 van hetzelfde besluit worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 worden de woorden “zeer goed” vervangen door het woord “goed”.

2° in paragraaf 3 wordt het tweede lid vervangen als volgt:

“De stemming is geheim. Bij staking van stemmen valt de beslissing in het voordeel van de verzoeker uit. Indien het beroep ingesteld is tegen een eindevaluatie met de vermelding “onvoldoende”, dan zal de beslissing in het voordeel van de verzoeker de vermelding “goed” inhouden.”.

Art. 152.-

In hetzelfde besluit worden de artikel 38, §1 vervangen als volgt:

“Art. 38. §1. Het mandaat van operationeel directeur eindigt van rechtswege:

1° Op het einde van de periode bedoeld in artikel 27, §2. Het mandaat van een operationeel directeur kan verlengd worden met maximum zes maanden tot het mandaat begint van de operationeel directeur die aangewezen werd als opvolger;

2° Wanneer er binnen de 3 maanden na de vaststelling van een onverenigbaarheid hieraan geen einde werd gesteld.

« 6° Pour ce faire, un retour d'information à 360° doit, entre autres, être réalisé au moins deux fois durant le mandat, dont une fois à l'évaluation finale. La méthode d'analyse du retour d'information à 360° permet d'évaluer les compétences et le comportement. Elle est basée sur une enquête auprès de différents groupes cibles dans l'environnement de travail direct. Les groupes cibles sont définis en concertation avec le ministre compétent pour la fonction de président du comité de direction et avec le président du comité de direction pour les autres fonctions de management. L'instrument du SPF Stratégie et Appui doit être utilisé à cet effet ;

7° une proposition de vision d'avenir du domaine stratégique de la fonction occupée. Celle-ci est élaborée par le titulaire d'une fonction de management ou d'encadrement, uniquement à l'évaluation finale du premier mandat. » ;

2° le paragraphe 3 est remplacé par ce qui suit :

« § 3. Après examen du dossier individuel et audition du titulaire de la fonction de directeur opérationnel concerné, le jury attribue la mention « bon », « à améliorer » ou « insuffisant ». ».

Art. 151.-

À l'article 36 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1° au paragraphe 1^{er}, les mots « très bon » sont remplacés par le mot « bon » ;

2° au paragraphe 3, l'alinéa 2 est remplacé par ce qui suit :

« Le vote a lieu au scrutin secret. En cas de partage des voix, la décision est considérée comme favorable au requérant. Lorsque le recours est introduit contre une évaluation finale avec mention « insuffisant », la décision favorable au requérant consiste en une mention « bon ». ».

Art. 152.-

Dans le même arrêté l'article 38, § 1^{er} est remplacé par ce qui suit :

« Art. 38. § 1. Le mandat de directeur opérationnel prend fin de plein droit :

1° au terme de la période visée à l'article 27, §2. Le mandat d'un titulaire d'un directeur opérationnel peut être prolongé pour un maximum six mois jusqu'à ce que débute le mandat du directeur opérationnel désigné pour lui succéder ;

2° S'il n'y a pas été mis fin dans les trois mois suivant la constatation d'une incompatibilité.

Art.153.-

In hetzelfde besluit wordt een artikel 38*bis* ingevoegd, luidende:

«Art. 38*bis*. § 1 Na het beëindigen van een tweede mandaat in dezelfde functie met een eindevaluatie "goed" wordt na de schriftelijke toestemming van de betrokkene, gedurende maximaal één jaar outplacement voorzien:

1° voor de titularis van de managementfunctie -1 of van een staffunctie die na het beëindigen van het mandaat de bestaande arbeidsrelatie of arbeidsovereenkomst in het federaal openbaar ambt beëindigen;

2° voor de titularis van de managementfunctie -1 of van een staffunctie die na het beëindigen van het mandaat geen arbeidsrelatie of arbeidsovereenkomst hebben in het federaal openbaar ambt.

Outplacement wordt enkel voorzien indien aan volgende voorwaarden wordt voldaan:

1° als werknemer geen arbeidsovereenkomst hebben afgesloten;

2° geen activiteit als zelfstandige in hoofdberoep uitoefenen;

3° niet aanvaard zijn als ambtenaar in een openbare dienst, al dan niet in stage.

Indien tijdens de outplacement de voorwaarden niet langer vervuld zijn, moet de rechthebbende dit verplicht melden, en zal de outplacement beëindigd worden.

§2. De houder van een managementfunctie bekomt na het beëindigen van het tweede mandaat met een eindevaluatie "goed" een attest van vrijstelling op eigen aanvraag bij de directeur-generaal van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning. Dit attest van vrijstelling geeft rechtstreeks toegang tot het aanvullend onderhoud bedoeld in artikel 9 § 1, voor zover voldaan wordt aan artikel 5 en 6.

De vrijstelling geldt voor een functie van hetzelfde of een lager niveau dan de uitgeoefende functie en is geldig voor een periode van 3 jaar vanaf het moment dat het mandaat beëindigd wordt.

Dit attest van vrijstelling kan eveneens bekomen worden door de houder van een managementfunctie wiens mandaat van rechtswege werd beëindigd na het ophouden te bestaan van de federale wetenschappelijke instelling, onder de voorwaarde dat de houder van de managementfunctie de vermelding "goed" heeft behaald tijdens de laatste twee evaluaties.

Art. 153.-

Dans le même arrêté, il est inséré un article 38*bis* rédigé comme suit :

«Art. 38*bis*. § 1^{er} À l'issue d'un deuxième mandat dans la même fonction se clôturant par l'évaluation finale « bon », de l'outplacement est prévu pour une durée maximum d'un an, après confirmation écrite de celui-ci :

1° pour les titulaires de la fonction de management -1 ou le titulaire d'une fonction d'encadrement qui, à l'issue du mandat, mettent un terme à la relation de travail ou au contrat de travail existant dans la fonction publique fédérale ;

2° pour les titulaires de la fonction de management -1 ou d'une fonction d'encadrement qui, à l'issue du mandat, n'ont pas de relation de travail ni de contrat de travail dans la fonction publique fédérale.

L'outplacement n'est prévu que si les conditions suivantes sont remplies :

1° ne pas avoir conclu de contrat de travail ;

2° ne pas exercer d'activité principale en tant qu'indépendant ;

3° ne pas être admis en tant qu'agent dans un service public, en stage ou non.

Si pendant l'outplacement, les conditions ne sont plus remplies, l'ayant droit est dans l'obligation de le signaler et l'outplacement prendra fin.

§ 2. Le titulaire d'une fonction de management obtient, à l'issue du deuxième mandat avec une évaluation finale « bon », à sa demande auprès du directeur général Recrutement et Développement de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui, une attestation de dispense. Cette attestation de dispense permet d'accéder directement à l'entretien complémentaire visé à l'article 9, § 1^{er}, pour autant que l'article 5 et 6 soient respectés

La dispense est valable pour une fonction de niveau équivalent ou inférieur à la fonction exercée et pour une période de trois ans à partir du moment où le mandat prend fin.

Cette attestation de dispense peut également être obtenu par le titulaire d'une fonction de management dont le mandat a pris fin de plein droit en raison de la cessation d'existence d'établissement scientifiques fédérale, à condition que le titulaire de la fonction de management ait obtenu la mention « bon » lors des deux dernières évaluations.

§3. De houder van een management of staffunctie, die op het ogenblik van zijn indienstneming vast benoemd was binnen het federaal openbaar ambt, wordt na het beëindigen van het tweede mandaat met een eindevaluatie "goed" gereffecteerd:

1° in een functie met klasse A5 voor de titularis van de managementfunctie N;

2° in een functie met klasse A4 voor de aan de titularis van de management- of staffunctie N-1.

De houders van een managementfunctie, die gereffecteerd worden naar de klasse A4 of A5, genieten van de eerste weddeschaal van de klasse, die hun een verhoging van minimum 3000 euro garandeert in vergelijking met de jaarlijkse bezoldiging die zij zouden verkrijgen overeenkomstig het koninklijk besluit van 25 oktober 2013, betreffende geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt, indien ze zouden betaald zijn in toepassing van dit besluit gedurende de duurtijd van hun mandaat, terwijl zij een evaluatie "voldoet aan de verwachtingen" genieten. Indien geen enkele weddeschaal hen deze verhoging waarborgt, genieten ze de laatste weddeschaal van de klasse.

Deze reffectatie is mogelijk in de federale dienst waar de houder van een managementfunctie of staffunctie ambtshalve verlof voor opdracht van algemeen belang werd toegestaan of de federale wetenschappelijke instelling waar de titularis van de managementfunctie -1 of van een staffunctie het mandaat uitgeoefend heeft."

Art. 154.-

In hetzelfde besluit wordt een artikel 39*bis* ingevoegd, luidende:

"Art. 39*bis*. Wanneer een federale wetenschappelijke instelling ophoudt te bestaan. Deze houders van een managementfunctie, worden door de bevoegde minister voor de resterende duur van hun lopende mandaat bij ministerieel besluit ambtshalve belast met een opdracht. Deze opdracht vormt geen nieuwe aanstelling in een mandaat, noch verlof of afwezigheid bedoeld in artikel 31 van hetzelfde besluit.

Tijdens de duur van hun opdracht zijn de opdrachthouders onderworpen aan de bepalingen van het koninklijk besluit van 24 september 2013 betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt. Zij worden voor de toepassing van dit artikel gelijkgesteld met

§ 3. Le titulaire d'une fonction de management ou d'encadrement qui, au moment de son entrée en service, était nommé à titre définitif au sein de la fonction publique fédérale est, à l'issue du deuxième mandat avec une évaluation finale « bon », réaffecté :

1° dans une fonction de classe A5 pour les titulaires d'une fonction de management N ;

2° dans une fonction de classe A4 pour les titulaires d'une fonction de management ou d'encadrement N-1.

Les titulaires d'une fonction de management qui sont réaffectés dans la classe A4 ou A5 bénéficient de la première échelle de traitement de la classe qui leur assure une augmentation d'au moins 3000 euros par rapport au traitement annuel dont ils bénéficieraient en vertu de l'arrêté royal du 25 octobre 2013 relatif à la carrière pécuniaire des membres du personnel de la fonction publique fédérale s'ils avaient été rémunérés en application de cet arrêté durant la durée de leur mandat, tout en bénéficiant d'une évaluation « répond aux attentes » . Si aucune échelle ne leur assure cette augmentation, ils bénéficient de la dernière échelle de traitement de la classe.

Cette réaffectation est possible dans le service fédéral dans lequel le congé d'office pour mission d'intérêt général a été accordé au titulaire d'une fonction de management ou d'encadrement ou dans l'établissement scientifique fédéral dans lequel le titulaire de la fonction de management - 1 ou le titulaire d'une fonction d'encadrement a exercé le mandat. ».

Art. 154.-

Dans le même arrêté, il est inséré un article 39*bis*, rédigé comme suit :

« Art.39*bis*. Lorsque l'établissement scientifique fédéral cesse d'exister, tous les mandats prennent fin de plein droit. Ces titulaires d'une fonction de management sont chargés d'office, par le ministre compétent, par arrêté ministériel, de l'exercice d'une mission pour la durée restante de leur mandat en cours. Cette mission ne constitue pas une nouvelle désignation dans un mandat, comme visé et ne constitue pas un congé ou une absence visés par l'article 31 du même arrêté.

Pendant la durée de leur mission les chargés de mission sont soumis aux dispositions de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale. Ils sont assimilés à des agents de classe A5 pour l'application de cet article.

ambtenaren van de klasse A5.

Elke persoon die is aangesteld als houder van een managementfunctie en die ambtshalve belast wordt met een opdracht, behoudt zijn weddenklasse tot het verstrijken van zijn lopend mandaat.

De opdrachthouders kunnen geen aanspraak maken op de hernieuwing van het mandaat."

Art. 155.-

In hetzelfde besluit wordt een artikel 39ter ingevoegd, luidende:

"Art. 39bis. Het is de houder van een management- of staffunctie verboden om tot drie jaar na het einde van zijn mandaat als werknemer, eigenaar of bestuurder van een privé-bedrijf deel te nemen aan een overheidsopdracht voor de federale wetenschappelijke instelling waar zijn mandaat werd beëindigd."

Art. 156.-

In artikel 39, § 3 van hetzelfde besluit worden de woorden "Personeel en Organisatie" vervangen door de woorden "Stratégie en Beleid".

Art. 157.-

In artikel 41 van hetzelfde besluit worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid worden de woorden "zeer goed" vervangen door het woord "goed";

2° het eerste lid wordt aangevuld met de volgende zin: "Een mandaat kan slechts éénmaal hernieuwd worden."

Chaque personne qui est désignée pour exercer une fonction de management et qui est chargé d'office d'une mission, conserve sa classe de traitement jusqu'au terme de son mandat en cours.

Les chargés de mission, ne peuvent pas prétendre au renouvellement du mandat. »

Art. 155.-

Dans le même arrêté il est inséré un article 39ter, rédigé comme suit :

« Art. 39ter. Il est interdit au titulaire d'une fonction de management ou d'encadrement de participer, jusqu'à trois ans après l'issue de son mandat, en tant que travailleur, propriétaire ou administrateur d'une entreprise privée, à un marché public pour l'établissement scientifique fédéral dans lequel son mandat a pris fin. ».

Art. 156.-

À l'article 39, § 3 du même arrêté, les mots « Personnel et Organisation » sont remplacés par les mots « Stratégie et Appui ».

Art. 157.-

À l'article 41 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1° à l'alinéa 1^{er}, les mots « très bon » sont remplacés par le mot « bon » ;

2° l'alinéa 1^{er} est complété par la phrase suivante : « Un mandat ne peut être renouvelé qu'une seule fois. ».

HOOFDSTUK XI: Overgangs- en slotbepalingen.

Art. 158.-

De selecties van de management- en staffuncties die gaande zijn vóór de inwerkingtreding van dit besluit, verlopen volgens de selectieprocedure die van kracht was op het moment van de vacantverklaring van de functie.

Art. 159.-

De houder van een management- of staffunctie, die in dienst was op datum van inwerkingtreding van dit besluit, moet de 360°-terugkoppeling éénmaal uitvoeren tijdens het huidige mandaat.

Art. 160.-

De houder van een management- of staffunctie die in dienst is op datum van inwerkingtreding van dit besluit, kan voor zover een eindvermelding "goed" werd toegekend:

- 1° op het einde van het eerste mandaat nog tweemaal hernieuwd worden;
- 2° op het einde van het tweede mandaat nog éénmaal hernieuwd worden.

Art. 161.-

De houders van een staffunctie wiens functie ophoudt te bestaan, omwille van de beperking van het aantal staffuncties, blijven aangesteld tot en met het verstrijken van hun lopend mandaat, in overeenstemming met de reglementaire bepalingen, die op hen van toepassing zijn.

Na een eindevaluatie 'goed', kunnen zij het attest van vrijstelling, dat hen rechtstreeks toegang geeft tot het aanvullend onderhoud, bekomen.

Art. 162.-

De houder van een management- of staffunctie, die in dienst is op datum van inwerkingtreding van dit besluit heeft 30 werkdagen de tijd vanaf deze datum om de belangen te melden.

Art. 163.-

De houders van een management- of staffunctie, die de vermelding 'uitstekend' gekregen hebben, worden, vanaf de datum van inwerkingtreding van dit koninklijk besluit, beschouwd een vermelding 'goed' te hebben verkregen voor het verlenen van een mogelijke verlenging van het mandaat.

CHAPITRE XI : Dispositions transitoires et finales.

Art. 158.-

Les sélections des fonctions de management et d'encadrement qui sont en cours avant l'entrée en vigueur de cet arrêté, se déroulent selon la procédure de sélection en vigueur à la date de la déclaration de vacance de la fonction.

Art. 159.-

Le titulaire d'une fonction de management ou d'encadrement, qui était en service à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, doit effectuer une fois le retour d'information à 360° pendant le mandat en cours.

Art. 160.-

Le titulaire d'une fonction de management ou d'encadrement qui est en service à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, peut dans la mesure où une mention finale « bon » est attribuée :

- 1° être renouvelé deux fois à la fin du premier mandat ;
- 2° être renouvelé une fois à la fin du second mandat.

Art. 161.-

Les titulaires d'une fonction d'encadrement dont la fonction cesse d'exister en raison de la limitation du nombre de fonctions d'encadrement, sont maintenus dans leur désignation jusqu'au terme de leur mandat, dans le respect des dispositions réglementaires qui leur sont applicables.

Après une évaluation finale « bon », ils peuvent obtenir une attestation de dispense, qui permet d'accéder directement à l'entretien complémentaire.

Art. 162.-

Le titulaire d'une fonction de management ou d'encadrement qui est en service à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, a trente jours ouvrables à partir de cette date pour faire mention des intérêts.

Art. 163.-

Les titulaires d'une fonction de management ou d'encadrement, qui ont obtenu la mention « excellent » sont considérés, à partir de l'entrée en vigueur du présent arrêté royal, avoir obtenu la mention « bon » pour l'octroi d'un éventuel renouvellement du mandat.

Art. 164.-

Het koninklijk besluit van 16 januari 2007 betreffende de aanduiding en de uitoefening van managementfuncties in de Pensioendienst van de Overheidssector, gewijzigd door de koninklijke besluiten van 19 november 2008 en 20 september 2012, wordt opgeheven.

Art. 165.-

Dit besluit treedt in werking de dag van bekendmaking in het Belgisch Staatsblad.

Art. 166.-

In uitzondering van artikel 165, treden de bepalingen met betrekking tot de onverenigbaarheid van een uitvoerend politiek mandaat met de uitoefening van een management- of staffunctie in werking op 1 januari 2019.

Art. 167.-

Onze Ministers zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te

Art. 164.-

L'arrêté royal de 16 janvier 2007 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management au sein du Service des Pensions du Secteur public, modifié par les arrêtés royaux du 19 novembre 2008 et du 20 septembre 2012, est abrogé.

Art. 165.-

Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge.

Art. 166.-

Par dérogation à l'article 165, les dispositions concernant l'incompatibilité d'un mandat politique exécutif avec l'exercice d'une fonction de management ou d'une fonction d'encadrement, entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

Art. 167.-

Nos ministres sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Donné à

Van Koningswege :

Par le Roi :

De Minister van Economie,

Le Ministre de l'Économie,

KRIS PEETERS

De Minister van Binnenlandse Zaken,

Le Ministre de l'Intérieur,

JAN JAMBON

De Minister van Volksgezondheid,

La Ministre de la Santé publique,

MAGGIE DE BLOCK

De Minister van Pensioenen,

Le Ministre des Pensions,

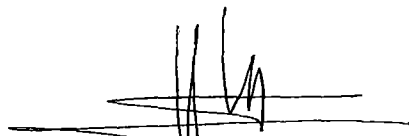
DANIEL BACQUELAINE

De Minister van Financiën,

Le Ministre des Finances,

JOHAN VAN OVERTVELDT

De Minister van Defensie, belast met Ambtenarenzaken, Le Ministre de la Défense, chargé de la
Fonction publique,



STEVEN VANDEPUT

De Minister van Begroting,

La Ministre du Budget,

SOPHIE WILMES

De Minister van Middenstand en Landbouw,

Le Ministre des Classes moyennes et de
l'Agriculture,

DENIS DUCARME

De Staatssecretaris voor Wetenschapsbeleid,

La Secrétaire d'État à la Politique scientifique,

ZUHAL DEMIR