ROYAUME DE BELGIQUE

SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL STRATEGIE ET APPUI

KONINKRIJK BELGIE

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BELEID EN ONDERSTEUNING

Arrêté royal du @ relatif à l'évaluation dans la Fonction publique fédérale

Koninklijk besluit van @ betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt

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

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

Vu la Constitution, les articles 37 et 107, alinéa 2;

Gelet op de Grondwet, de artikelen 37 en 107, tweede lid;

Vu la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public, l'article 11, § 1er, alinéa 1er, tel que remplacé par la loi du 24 décembre 2002 ;

Gelet op de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar ambt, artikel 11, § 1, vervangen bij de wet van 24 december 2002;

Vu la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique, l'article 4, § 2, 1°, tel que modifié par la loi du 20 mai 1997 ;

Gelet op de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken, het artikel 4, § 2, 1°, gewijzigd bij de wet van 20 mei 1997;

Vu l'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale ;

Gelet op het koninklijk besluit van 24 september 2013 betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt;

Vu la dispense d'analyse d'impact de la réglementation, visée à l'article 8, § 1er, 4°, de la loi du 15 décembre 2013 portant des dispositions diverses concernant la simplification administrative;

Gelet op de vrijstelling van de regelgevingsimpactanalyse, bedoeld in artikel 8, § 1, 4°, van de wet van 15 december 2013 houdende diverse bepalingen inzake administratieve vereenvoudiging;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 22 juin 2021 ;

Gelet op het advies van de inspecteur van Financiën, gegeven op 22 juni 2021;

Vu l'accord de la Secrétaire d'Etat au Budget, donné le 29 juin 2021 ;

Gelet op de akkoordbevinding van de Staatssecretaris voor Begroting, gegeven op 29 juni;

Vu l'avis du Collège des Institutions publiques de sécurité sociale du 30 juin 2021 ;

Vu le protocole n° 773 du 17 novembre 2021 du Comité des services publics fédéraux, communautaires et régionaux;

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

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

Nous avons arrêté et arrêtons :

Titre I : Champ d'application, définitions et fondements

Article 1er.
Le présent arrêté s'applique aux membres du personnel de la fonction publique fédérale. Il ne s'applique toutefois pas au personnel scientifique des établissements scientifiques.

Le présent arrêté ne s'applique pas aux mandataires.

L'usage du masculin dans le présent arrêté royal est épicène.

Art. 2.
Pour l'application du présent arrêté royal, il y a lieu d'entendre par :

1° service fédéral : un service public fédéral ou un service public fédéral de programmation, ainsi que les services qui en dépendent, le ministère de la Défense ainsi que les services qui en dépendent, ou une des personnes morales visées à l'article 1er, 3°, de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique ;

2° fonction publique fédérale : l'ensemble des services fédéraux ;

Gelet op het advies van het College van de Openbare Instellingen van Sociale zekerheid van 30 juni 2021 ;
Gelet op het protocol nr. 773 van 17 november 2021 van het Comité voor de federale, de gemeenschaps- en de gewestelijke overheidsdiensten;

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

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

Hebben Wij besloten en besluiten Wij:

Titel I: Toepassingsgebied, definities en grondslagen

Artikel 1.
Dit besluit is van toepassing op de personeelsleden van het federaal openbaar ambt. Het is evenwel niet van toepassing op het wetenschappelijk personeel van de wetenschappelijke instellingen.

Dit besluit is niet van toepassing op de mandaathouders.

Het gebruik van de mannelijke vorm in dit koninklijk besluit is gemeenslachtig.

Art. 2.
Voor de toepassing van dit besluit moet worden verstaan onder:

1° federale dienst: een federale overheidsdienst of een programmatorische federale overheidsdienst, alsook de diensten die ervan afhangen, het Ministerie van Landsverdediging alsook de diensten die ervan afhangen of een van de rechtspersonen bedoeld in artikel 1, 3°, van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken;

2° federaal openbaar ambt: het geheel van de federale diensten;

3° services publics fédéraux : les services publics fédéraux et les services publics fédéraux de programmation, ainsi que les services qui en dépendent ;

3° federale overheidsdiensten: de federale overheidsdiensten en de programmatorische federale overheidsdiensten, alsook de diensten die ervan afhangen;

4° institutions publiques de sécurité sociale : les institutions relevant de l'arrêté royal du 3 avril 1997 portant des mesures en vue de la responsabilisation des institutions publiques de sécurité sociale en application de l'article 47 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions ;

4° openbare instellingen van sociale zekerheid: de instellingen die vallen onder het koninklijk besluit van 3 april 1997 houdende maatregelen met het oog op de responsabilisering van de openbare instellingen van sociale zekerheid, in toepassing van artikel 47 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels;

5° organismes d'intérêt public : les personnes morales visées à l'article 1er, 3°, de la loi du 22 juillet 1993 précitée qui ne sont pas des institutions publiques de sécurité sociale ;

5° instellingen van openbaar nut: de rechtspersonen bedoeld in artikel 1, 3°, van de voormelde wet van 22 juli 1993 die geen openbare instellingen van sociale zekerheid zijn;

6° évaluateur : le supérieur hiérarchique du membre du personnel ou le chef fonctionnel auquel le supérieur hiérarchique a délégué la tâche d'évaluation ;

6° evaluator: de hiërarchische meerdere van het personeelslid of de functionele chef aan wie de hiërarchische meerdere de evaluatietaak heeft gedelegeerd;

7° supérieur hiérarchique : l'agent auquel le directeur général ou, à défaut, le fonctionnaire dirigeant ou son délégué a attribué la responsabilité d'un service ou d'une équipe et qui exerce de ce fait l'autorité directe sur les membres du personnel de ce service ou de cette équipe;

7° hiërarchische meerdere: de ambtenaar aan wie de directeur-generaal of, bij afwezigheid, de leidend ambtenaar of zijn afgevaardigde de verantwoordelijkheid over een dienst of over een team heeft toegekend en die dientengevolge rechtstreeks gezag uitoefent over de personeelsleden van die dienst of van dat team;

8° chef fonctionnel : l'agent, le contractuel ou le statutaire relevant d'une autre situation juridique qui, sous la responsabilité du supérieur hiérarchique d'un membre du personnel, a un lien d'autorité directe sur ce dernier dans l'exercice quotidien de ses fonctions ;

8° functionele chef: de ambtenaar, de contractueel of de statutair die onder een andere rechtstoestand ressorteert die, onder de verantwoordelijkheid van de hiërarchische meerdere van een personeelslid, een rechtstreekse gezagsrelatie heeft ten aanzien van deze laatste bij het dagelijks uitoefenen van zijn ambt;

9° membre du personnel : tout travailleur employé par un service fédéral ;

10° agent : tout membre du personnel d'un service fédéral dont la relation de travail avec l'autorité est définie unilatéralement par celle-ci ;

11° stagiaire : l'agent qui accomplit un stage, n'est pas nommé à titre définitif et n'a pas prêté serment dans cette fonction ;

12° contractuel : tout membre du personnel engagé au sein d'un service fédéral par un contrat de travail ;

13° mandataire : l'agent qui exerce une fonction de management ou une fonction d'encadrement, dans le cadre d'un mandat à durée déterminée ;

14° fonctionnaire dirigeant : le président du comité de direction d'un service public fédéral, le président d'un service public fédéral de programmation, le fonctionnaire dirigeant ou l'agent chargé de la gestion journalière d'une institution publique de sécurité sociale ou d'un organisme d'intérêt public, l'agent qui préside le conseil de direction du ministère de la Défense ;

15° directeur général : à l'exclusion du fonctionnaire dirigeant, le mandataire hiérarchiquement le plus proche d'un membre du personnel ;

16° directeur : à l'exclusion du fonctionnaire dirigeant, le supérieur hiérarchique non mandataire hiérarchiquement le plus proche d'un agent qui est lui-même le supérieur hiérarchique d'autres membres du personnel ;

17° directeur P&O : le directeur du service d'encadrement Personnel et Organisation ou, dans les services fédéraux où cette fonction n'est pas attribuée, l'agent responsable du service chargé de la gestion des ressources

9° personeelslid: elke werknemer in dienst van een federale dienst;

10° ambtenaar: elk personeelslid van een federale dienst van wie de arbeidsrelatie met de overheid eenzijdig door deze overheid wordt bepaald;

11° stagiair: de ambtenaar die een stage vervult, niet vastbenoemd is en de eed niet heeft afgelegd in deze functie;

12° contractueel: elk personeelslid dat met een arbeidsovereenkomst in dienst wordt genomen in een federale dienst;

13° mandaathouder: de ambtenaar die een management- of een staffunctie uitoefent in het kader van een mandaat van bepaalde duur;

14° leidend ambtenaar: de voorzitter van het directiecomité van een federale overheidsdienst, de voorzitter van een programmatorische federale overheidsdienst, de leidend ambtenaar of de ambtenaar belast met het dagelijks beheer van een openbare instelling van sociale zekerheid of van een instelling van openbaar nut, de ambtenaar die de directieraad van het Ministerie van Landsverdediging voorzit;

15° directeur-generaal: met uitzondering van de leidend ambtenaar, de mandaathouder die hiërarchisch het dichtst bij een personeelslid staat;

16° directeur: met uitzondering van de leidend ambtenaar, de hiërarchische meerdere die geen mandaathouder is en hiërarchisch het dichtst bij een ambtenaar staat die zelf de hiërarchische meerdere is van andere personeelsleden;

17° P&O-directeur: de directeur van de stafdienst Personeel en Organisatie of, in de federale diensten waar deze functie niet is toegekend, de ambtenaar die verantwoordelijk is voor de dienst belast met het humanresourcesmanagement of,

humaines ou, à défaut, l'agent responsable du service du personnel ;

bij gebrek hieraan, de ambtenaar die verantwoordelijk is voor de personeelsdienst;

18° évaluation : l'appréciation descriptive du fonctionnement, des compétences et des aptitudes du membre du personnel ;

18° evaluatie: de beschrijvende beoordeling van het functioneren, de competenties en de vaardigheden van het personeelslid;

19° cycle d'évaluation : le processus de suivi qui rythme l'évaluation depuis la description de fonction et/ou la fixation des objectifs jusqu'à leur appréciation finale ;

19° evaluatiecyclus: het opvolgingsproces dat het tempo van de evaluatie bepaalt, van de functiebeschrijving en/of de vaststelling van de doelstellingen tot de eindbeoordeling ervan;

20° remédiation : un encadrement sur mesure convenu par l'évaluateur et le membre du personnel avec le soutien du directeur P&O ;

20° remediëring: een begeleiding op maat overeengekomen door de evaluator en het personeelslid met de steun van de P&O-directeur;

21° jour presté : jour, demi-jour, voire le cas échéant heures, où le membre du personnel travaille effectivement selon l'horaire de travail convenu avec l'autorité dont il dépend ;

21° gepresteerde dag: dag, halve dag of in voorkomend geval uren die het personeelslid daadwerkelijk werkt volgens het werkrooster overeengekomen met de overheid waaronder hij valt;

22° stage : cycle d'évaluation d'un stagiaire.

22° stage: evaluatiecyclus van een stagiair.

23° description de fonction : la description de l'objectif de la fonction, des résultats qui y sont liés, des exigences de la fonction et du contexte dans lequel fonctionne le membre du personnel.

23° functiebeschrijving : de beschrijving van het doel van de functie, de resultaatsgebieden, de functievereisten en de functiecontext waarin het personeelslid functioneert.

Art. 3.
L'évaluation se fonde sur les éléments suivants :

Art. 3.
De evaluatie is gebaseerd op de volgende elementen:

1° la réalisation des objectifs de prestation fixés lors l'entretien de cycle d'évaluation, et, le cas échéant, adaptés en cours d'évaluation, notamment lors des entretiens de fonctionnement ;

1° het bereiken van de prestatiedoelstellingen vastgelegd tijdens het evaluatiecyclusgesprek en in voorkomend geval aangepast gedurende de evaluatie, met name tijdens de functioneringsgesprekken;

2° le développement des compétences du membre du personnel utiles à sa fonction.

2° de ontwikkeling van de competenties van het personeelslid die nuttig zijn voor zijn functie.

L'évaluation permet d'alimenter une réflexion sur le développement du membre du personnel à différents moments-clés de la carrière , notamment lorsque le membre du personnel fait face à un souhait ou une opportunité d'évolution , de développement de carrière ou de réorientation professionnelle.

De evaluatie biedt de mogelijkheid om na te denken over de ontwikkeling van het personeelslid op verschillende sleutelmomenten in zijn loopbaan, met name wanneer hij zich geconfronteerd ziet met een wens of mogelijkheid tot evolutie, loopbaanontwikkeling of beroepsheroriëntering.

Le souhait ou l'opportunité d'évolution , de développement de carrière ou de réorientation professionnelle exprimés par le membre du personnel ne peuvent servir de base au bilan effectué lors de l'entretien de cycle d'évaluation ou de tout autre entretien.

De door het personeelslid uitgedrukte wens of mogelijkheid tot evolutie, loopbaanontwikkeling of beroepsheroriëntering kunnen niet als basis gebruikt worden voor de balans die tijdens het evaluatiecyclusgesprek of enig ander gesprek wordt gemaakt.

Art. 4.
Le service fédéral Stratégie et Appui accompagne les services fédéraux dans la mise en œuvre des cycles d'évaluation.

Art. 4.
De Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning begeleidt de federale diensten bij het implementeren van de evaluatiecycli.

Chaque service fédéral fournit annuellement, avant le 1er mai, un rapport complet au Service public fédéral Stratégie et Appui sur les évaluations de l'année précédente. Le rapport est communiqué au Comité des services publics fédéraux, communautaires et régionaux.

Elke federale dienst bezorgt jaarlijks vóór 1 mei een volledig verslag aan de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning over de evaluaties van het voorafgaande jaar. Het verslag wordt bekendgemaakt aan het Comité voor de federale, de gemeenschaps- en de gewestelijke overheidsdiensten.

Titre II : L'évaluation du membre du personnel qui n'est pas stagiaire

Titel II: De evaluatie van het personeelslid dat geen stagiair is

Chapitre I : Cycle d'évaluation, entretiens, rapports et procédures

Hoofdstuk I: Evaluatiecyclus , gesprekken, verslagen en procedures

Art. 5.
Le cycle d'évaluation est de douze mois.

Art. 5.
De evaluatiecyclus duurt twaalf maanden.

Le service fédéral fixe la date annuelle de démarrage du cycle d'évaluation.

De federale dienst legt de jaarlijkse datum waarop de evaluatiecyclus start vast.

Toutefois, le cycle d'évaluation commence :

1° à la nomination de l'agent, à la promotion au niveau supérieur ou à la classe supérieure de l'agent, ou à la suite d'une mobilité d'office ou d'une mise à disposition ;

2° le premier jour de l'exécution du contrat pour un contractuel ;

De evaluatiecyclus vangt evenwel aan:

1° wanneer de ambtenaar benoemd wordt, wanneer hij bevorderd wordt tot het hogere niveau of de hogere klasse of na ambtshalve mobiliteit of een terbeschikkingstelling;

2° op de eerste dag van de uitvoering van het contract voor een contractueel;

3° le premier jour du changement de fonction ;

4° au constat de clôture d'une remédiation ;

5° à l'attribution d'une mention « insuffisant ».

Les cycles d'évaluation se succèdent de manière automatique, sans préjudice de mesures dérogatoires prévues dans l'arrêté royal.

Par dérogation à l'alinéa 4 et sans préjudice des articles 3 et 7,§1er, alinéa 1er, le fonctionnaire dirigeant peut décider de démarrer à une même date des cycles d'évaluation des membres du personnel de son service fédéral dont le cycle d'évaluation est reconduit sur base de l'article 7, §2.

Art.6.

§ 1er. Un entretien de cycle d'évaluation a lieu entre l'évaluateur et le membre du personnel au cours d'un cycle d'évaluation.

L'entretien de cycle d'évaluation comprend deux volets :

1° la définition des objectifs à attribuer au membre du personnel en application de l'article 3, alinéa 1er, ci dénommé la planification ;

2° l'évaluation du membre du personnel au regard des objectifs qui lui ont été fixés en application de l'article 3 alinéa 1er , ci dénommé le bilan ;

§ 2. Sans préjudice du § 1er, 1°, l'évaluateur et le membre du personnel s'accordent sur la description de fonction au début du cycle d'évaluation et avant la planification lorsque le membre du personnel est nommé à titre définitif, est engagé, change de fonction, à la clôture de la remédiation ou après l'attribution de la mention « insuffisant ». La description de fonction est adaptée à la suite de changements significatifs de la fonction.

3° op de eerste dag van de verandering van functie;

4° bij de vaststelling van de afsluiting van een remediëring;

5° wanneer er een vermelding "onvoldoende" wordt toegekend.

De evaluatiecycli volgen elkaar automatisch op, onverminderd de afwijkende maatregelen voorzien in het koninklijk besluit.

In afwijking van het vierde lid en onverminderd artikelen 3 en 7, §1, eerste lid, kan de leidend ambtenaar beslissen om de evaluatiecycli van de personeelsleden van zijn federale dienst van wie de evaluatiecyclus opnieuw opgestart wordt op basis van artikel 7, §2, op eenzelfde datum te starten.

Art. 6.

§ 1. Een evaluatiecyclusgesprek vindt plaats tussen de evaluator en het personeelslid, tijdens de evaluatiecyclus.

Het evaluatiecyclusgesprek omvat twee luiken:

1° Het bepalen van de doelstellingen die in toepassing van artikel 3, eerste lid, aan het personeelslid moeten worden toegewezen, de zogenaamde planning ;

2° Het evalueren van het personeelslid met betrekking tot de doelstellingen die voor hem zijn bepaald in toepassing van artikel 3, eerste lid, de zogenaamde balans.

§ 2. Onverminderd § 1, 1°, worden de evaluator en het personeelslid het aan het begin van de evaluatiecyclus en vóór de planning eens over de functiebeschrijving wanneer het personeelslid vastbenoemd is, in dienst wordt genomen, van functie verandert, wanneer de remediëring wordt afgesloten of nadat de vermelding "onvoldoende" is toegekend. De functiebeschrijving wordt aangepast na belangrijke veranderingen van de functie.

En l'absence de consensus, le directeur P & O ou son délégué organise une médiation. Si la médiation échoue, le directeur et, à défaut, le directeur général détermine la description de fonction par décision motivée.

Als er geen consensus bereikt kan worden, organiseert de P&O-directeur of zijn afgevaardigde een bemiddeling. Als de bemiddeling mislukt, bepaalt de directeur of, bij diens afwezigheid, de directeur-generaal, de functiebeschrijving bij een met redenen omklede beslissing.

Art. 7.

§ 1er. L'évaluateur et le membre du personnel conviennent, sur base de la description de fonction, et le cas échéant de la description de fonction adaptée , des objectifs de prestation et de développement personnel.

Art. 7.

§ 1. De evaluator en het personeelslid stellen, op basis van de functiebeschrijving en in voorkomend geval de aangepaste functiebeschrijving, , prestatiedoelstellingen en persoonlijke ontwikkelingsdoelstellingen vast.

En l'absence de consensus, le directeur P&O ou son délégué organise une médiation. Si la médiation échoue, le directeur et, à défaut, le directeur général détermine, sur base de la description de fonction, et le cas échéant de la description de fonction adaptée, les objectifs de prestation et de développement, par décision motivée.

Als er geen consensus bereikt kan worden, organiseert de P&O-directeur of zijn afgevaardigde een bemiddeling. Als de bemiddeling mislukt, bepaalt de directeur of, bij afwezigheid, de directeur-generaal, de prestatie- en ontwikkelingsdoelstellingen op basis van de functiebeschrijving en in voorkomend geval de aangepaste functiebeschrijving bij een met redenen omklede beslissing.

Le cas échéant, les objectifs de prestations sont compatibles avec l'exercice des prérogatives syndicales telles qu'elles sont définies par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités et l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

In voorkomend geval zijn de prestatiedoelstellingen verenigbaar met de uitoefening van de vakbondsprerogatieven zoals omschreven in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en het koninklijk besluit van 28 september 1984 ter uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

§ 2. Lors du bilan visé à l'article 6, § 1er, 2°, et sans préjudice de l'article 13, la réalisation des objectifs de prestation et de développement en application de l'article 6, §1er, 1°, conduit à l'activation du cycle d'évaluation suivant du membre du personnel.

§ 2. Tijdens de in artikel 6, §1, 2°, bedoelde balans en onverminderd artikel 13 leidt het bereiken van de prestatie- en ontwikkelingsdoelstellingen in toepassing van artikel 6, §1, 1° tot de activering van de volgende evaluatiecyclus van het personeelslid.

§ 3. Par dérogation au paragraphe 2, lors du bilan visé à l'article 6, § 1er, 2°, et sans préjudice des articles 11, 13 et 23, la non-réalisation des objectifs de prestation et de développement en application de l'article 6, § 1er, 1°, et, le cas échéant, adaptés en cours de cycle d'évaluation, conduit :

§ 3. In afwijking van paragraaf 2, tijdens de in artikel 6, § 1, 2°, bedoelde balans en onverminderd artikelen 11, 13 en 23, leidt het niet bereiken van de prestatie- en ontwikkelingsdoelstellingen in toepassing van artikel 6, §1, 1° en die in voorkomend geval zijn aangepast tijdens de evaluatiecyclus, hetzij:

1° à la remédiation ;

1° tot de remediëring;

2° à l'attribution de la mention « Insuffisant » .

2° tot de toekenning van de vermelding "onvoldoende".

§4 . Par dérogation à l'article 5, alinéa 1er et sans préjudice de l'article 8, lorsque la fin d'un cycle d'évaluation, en application de l'article 7, §2, doit avoir lieu dans les six mois qui précèdent la date de démarrage des cycles d'évaluation fixée en application de l'article 5, alinéa 5, le cycle d'évaluation se termine la veille dudit démarrage. L'article 7, §1er est, le cas échéant, d'application .

§4 . In afwijking van artikel 5, eerste lid en onverminderd artikel 8, wanneer het einde van een evaluatiecyclus, in toepassing van artikel 7, §2, dient plaats te vinden binnen de zes maanden voorafgaand aan de begindatum van de evaluatiecycli vastgesteld in toepassing van artikel 5, vijfde lid, eindigt de evaluatiecyclus op de dag voor dit (uitgestelde) begin. Artikel 7, §1 is in voorkomend geval van toepassing.

§ 5 . Par dérogation à l'article 5, alinéa 1er et sans préjudice de l'article 8, lorsque la fin d'un cycle d'évaluation est prévue en application de l'article 7, §2, dans les six mois qui suivent la date de démarrage des cycles d'évaluation fixés en application de l'article 5, alinéa 5, le cycle d'évaluation se termine la veille dudit démarrage. L'article 7, §1er est, le cas échéant, d'application .

§5 . In afwijking van artikel 5, eerste lid en onverminderd artikel 8, wanneer het einde van een evaluatiecyclus, in toepassing van artikel 7, §2, voorzien is binnen de zes maanden na de begindatum van de evaluatiecycli vastgesteld in toepassing van artikel 5, vijfde lid, eindigt de evaluatiecyclus op de dag voor dit begin. Artikel 7, §1 is in voorkomend geval van toepassing.

Art. 8.
A la fin du cycle d'évaluation, l'évaluateur invite le membre du personnel à un entretien de cycle d'évaluation.

L'entretien de cycle d'évaluation a lieu dans le dernier mois du cycle d'évaluation ou dans le mois qui suit la fin de celui-ci.

Lorsque le membre du personnel est absent au moment de l'entretien, cet entretien a lieu au plus tard dans le mois qui suit la reprise du travail.

Art. 8.
Op het einde van de evaluatiecyclus nodigt de evaluator het personeelslid uit voor een evaluatiecyclusgesprek.

Het evaluatiecyclusgesprek vindt plaats in de laatste maand van de evaluatiecyclus of in de maand die volgt op het einde ervan.

Als het personeelslid op het tijdstip van het gesprek afwezig is, vindt het gesprek uiterlijk plaats in de maand die volgt op de werkhervatting.

Art.9.
§ 1er. Pendant le cycle d'évaluation, un entretien de fonctionnement est tenu sur invitation de l'évaluateur :

1° en cas de modification du régime de travail afin d'adapter les objectifs de prestation et de développement;

2° lors de la reprise de travail d'un membre du personnel qui a été absent pendant plus de septante jours sans interruption, sauf lorsqu'un entretien de cycle

Art. 9.
§ 1. Tijdens de evaluatiecyclus wordt op uitnodiging van de evaluator een functioneringsgesprek gehouden:

1° als het arbeidsstelsel wordt gewijzigd om de prestatie- en ontwikkelingsdoelstellingen aan te passen;

2° bij de werkhervatting van een personeelslid dat meer dan zeventig ononderbroken dagen afwezig was, behalve als op dat

d'évaluation doit avoir lieu à ce moment, conformément à l'article 8.

§ 2. Chaque fois que c'est nécessaire et sans préjudice de tout entretien informel, un entretien de fonctionnement est organisé à la demande de l'évaluateur ou du membre du personnel.

Durant l'entretien de fonctionnement peuvent notamment être abordés :

1° des solutions aux problèmes qui concernent le fonctionnement du membre du personnel ;

2° des solutions aux problèmes qui entravent la réalisation des objectifs convenus ; ces problèmes peuvent concerner aussi bien l'organisation et le fonctionnement du service, l'accompagnement par l'évaluateur que des facteurs externes ;

3° le développement du membre du personnel au sein de sa fonction actuelle;

4° les perspectives et aspirations de carrière du membre du personnel et le développement de compétences qui sont souhaitables à cette fin.

Les objectifs de prestation et de développement peuvent être adaptés de commun accord durant l'entretien de fonctionnement.

En l'absence de consensus, le directeur P & O ou son délégué organise une médiation. Si la médiation échoue, le directeur et, à défaut, le directeur général prend une décision motivée .

Art.10.

Un entretien de fonctionnement organisé à l'initiative de l'évaluateur a lieu au plus tôt vingt jours prestés après la notification du rapport de l'entretien de fonctionnement précédent.

ogenblik een evaluatiecyclusgesprek moet plaatsvinden, overeenkomstig artikel 8.

§ 2. Telkens het nodig is en onverminderd elk informeel gesprek wordt er een functioneringsgesprek georganiseerd op vraag van de evaluator of het personeelslid.

Tijdens het functioneringsgesprek kunnen met name aan bod komen:

1° oplossingen voor knelpunten in verband met het functioneren van het personeelslid;

2° oplossingen voor knelpunten die het bereiken van de afgesproken doelstellingen bemoeilijken; deze problemen kunnen zowel betrekking hebben op de organisatie en de werking van de dienst, de begeleiding door de evaluator als op externe factoren;

3° de ontwikkeling van het personeelslid binnen zijn huidige functie;

4° de loopbaanperspectieven en -verwachtingen van het personeelslid en de ontwikkeling van competenties die hiervoor wenselijk zijn.

De prestatie- en ontwikkelingsdoelstellingen kunnen in onderling akkoord worden aangepast tijdens het functioneringsgesprek.

Als er geen consensus bereikt kan worden, organiseert de P&O-directeur of zijn afgevaardigde een bemiddeling. Als de bemiddeling mislukt, neemt de directeur of, bij afwezigheid, de directeur-generaal, een met redenen omklede beslissing.

Art. 10.

Een functioneringsgesprek georganiseerd op initiatief van de evaluator kan ten vroegste plaats vinden twintig gepresteerde dagen na de kennisgeving van het verslag van het voorgaande functioneringsgesprek.

Art. 11.
Sans préjudice de l'article 13, l'entretien de fonctionnement organisé à l'initiative de l'évaluateur peut conduire à :

1° la remédiation ;
2° l'attribution de la mention « insuffisant » .

Sans préjudice de l'article 10, le supérieur hiérarchique décide au plus tôt d'une remédiation pour le membre du personnel lors du deuxième entretien de fonctionnement d'un cycle d'évaluation.

La mention « insuffisant » visée à l'alinéa 1er, 2°, est attribuée lors d'un entretien au cours du cycle d'évaluation et après une remédiation.

Art. 12.
Le supérieur hiérarchique informe le directeur P&O de la décision de remédiation pour le membre du personnel.

Le directeur P&O ou son délégué est responsable de la mise en œuvre de la remédiation du membre du personnel selon les modalités définies au chapitre II du Titre II. Il assure un rôle de conseil au supérieur hiérarchique et au membre du personnel tout au long de la remédiation.

Art.13.
A l'issue des entretiens visés à l'article 6 et à l'article 9, l'évaluateur rédige un rapport.

Sans préjudice de l'article 32, le membre du personnel peut adresser à l'évaluateur, qui lui en accuse réception, ses observations et remarques écrites à l'occasion de chaque rapport.

Art. 14.
§ 1er. Le rapport de cycle d'évaluation est notifié par l'évaluateur au membre du personnel dans les vingt jours ouvrables qui suivent l'entretien de cycle d'évaluation.

Art. 11.
Onverminderd artikel 13 kan het door de evaluator georganiseerde functioneringsgesprek leiden tot:

1° de remediëring;
2° de toekenning van de vermelding "onvoldoende".

Onverminderd artikel 10 beslist de hiërarchische meerdere ten vroegste tijdens het tweede functioneringsgesprek van een evaluatiecyclus over een remediëring voor het personeelslid.

De in eerste lid, 2°, bedoelde vermelding "onvoldoende" wordt bij een gesprek tijdens de evaluatiecyclus en na een remediëring toegekend.

Art. 12.
De hiërarchische meerdere brengt de P&O-directeur op de hoogte van zijn remediëringsbeslissing voor het personeelslid.

De P&O-directeur of zijn afgevaardigde is verantwoordelijk voor de implementering van de remediëring van het personeelslid volgens de modaliteiten bepaald in hoofdstuk II van Titel II. Hij vervult gedurende de hele remediëring een adviserende rol ten aanzien van de hiërarchische meerdere en het personeelslid.

Art.13.
Na afloop van de in artikel 6 en artikel 9 bedoelde gesprekken stelt de evaluator een verslag op.

Onverminderd artikel 32, kan het personeelslid bij elk verslag zijn schriftelijke aanmerkingen en opmerkingen overmaken aan de evaluator, die er de ontvangst van betekent.

Art. 14.
§ 1. Het evaluatiecyclusverslag wordt door de evaluator aan het personeelslid betekend binnen de twintig werkdagen na het evaluatiecyclusgesprek.

Sauf disposition dérogatoires, le rapport visé à l'alinéa 1er produit ses effets au terme du cycle d'évaluation.

§ 2. Le rapport de l'entretien de fonctionnement visé à l'article 11, alinéa 1er, est notifié par le supérieur hiérarchique au membre du personnel selon les modalités définies au § 1er, alinéa 1er.

Art. 15.
Le supérieur hiérarchique procède, le cas échéant après consultation du chef fonctionnel, à l'entretien qui se conclut par une décision de remédiation ou par l'attribution d'une mention « insuffisant ».

Art. 16.
Pour l'application de l'article 8, le directeur P&O ou son délégué vérifie que chaque membre du personnel obtient son entretien de cycle d'évaluation.

A défaut d'entretien de cycle d'évaluation dans un délai de trois mois à compter de la fin du cycle d'évaluation visé à l'article 7, §1 et §2 et sans préjudice de l'article 8, alinéa 3, le cycle d'évaluation prend cours le premier jour qui suit la fin du cycle d'évaluation précédent.

Art. 17.
Par dérogation à l'article 5, alinéa 1er, la remédiation décidée par le supérieur hiérarchique lors de l'entretien de cycle d'évaluation ou, le cas échéant lors de l'entretien de fonctionnement, postpose la fin du cycle d'évaluation si son terme arrive durant la remédiation.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, l'entretien qui acte la clôture de la remédiation ou l'attribution de la mention « insuffisant » met fin au cycle d'évaluation.

Par dérogation à l'article 14, §1er alinéa 2, le rapport d'entretien visé à l'alinéa 2 produit ses effets le premier jour du mois qui suit.

Behoudens afwijkende bepaling, heeft het in het eerste lid bedoelde verslag uitwerking op het einde van de evaluatiecyclus.

§ 2. Het in artikel 11, eerste lid, bedoelde verslag van het functioneringsgesprek wordt door de hiërarchische meerdere aan het personeelslid betekend volgens de modaliteiten bepaald in §1, eerste lid.

Art. 15.
De hiërarchische meerdere houdt, in voorkomend geval nadat hij de functionele chef heeft geraadpleegd het gesprek, dat wordt afgesloten met een remediëringsbeslissing of met de toekenning van een vermelding "onvoldoende".

Art. 16.
Voor de toepassing van artikel 8 gaat de P&O-directeur of zijn afgevaardigde na of elk personeelslid zijn evaluatiecyclusgesprek krijgt.

Als er geen evaluatiecyclusgesprek wordt gehouden binnen een termijn van 3 maanden vanaf het einde van de in artikel 7, §1 en §2 bedoelde evaluatiecyclus en onverminderd artikel 8, derde lid vangt de evaluatiecyclus aan op de eerste dag na het einde van de voorgaande evaluatiecyclus.

Art. 17.
In afwijking van artikel 5, eerste lid, wordt het einde van de evaluatiecyclus uitgesteld door de remediëring waartoe de hiërarchische meerdere heeft besloten tijdens het evaluatiecyclusgesprek of in voorkomend geval tijdens het functioneringsgesprek indien het einde van de evaluatiecyclus tijdens de remediëring komt.

Onverminderd het vorige lid stelt het gesprek waarmee akte wordt genomen van de afsluiting van de remediëring of de toekenning van de vermelding "onvoldoende" een einde aan de evaluatiecyclus.

In afwijking van artikel 14, §1, tweede lid, heeft het in het tweede lid bedoelde gespreksverslag uitwerking op de eerste dag van de volgende maand.

Chapitre II : La remédiation

Art. 18.
§ 1er. La remédiation est un accompagnement « sur mesure » du membre du personnel dans le développement de sa carrière.

La remédiation répond aux besoins constatés par le supérieur hiérarchique dans la situation du membre du personnel, selon le cas , suite à :

1° la non-réalisation d'objectifs de prestation fixés;
2° la nécessité de développer des compétences professionnelles en vue d'une évolution de la carrière ou d'une réorientation afin d'accroître l'employabilité du membre du personnel.

La remédiation a pour objectif de permettre un accès rapide à des mesures ponctuelles d'accompagnement pour le membre du personnel.

§ 2. La remédiation a une durée de minimum six mois et maximum douze mois et compte au minimum soixante jours prestés par le membre du personnel.

Sans préjudice de l'alinéa 1er :
1° la durée convenue de la remédiation n'est adaptable qu'une fois,

2° il peut, de commun accord, être mis fin à tout moment à la remédiation.

Art. 19.
Sans préjudice de l'article 7, §3, et de l'article 11, le Directeur P&O ou son délégué encadre la remédiation et fait rapport régulier au supérieur hiérarchique.

Le directeur P&O ou son délégué est compétent notamment pour :

1° proposer les termes de l'accord de remédiation;

Hoofdstuk II: De remediëring

Art. 18.
§1. De remediëring is een begeleiding "op maat" van het personeelslid bij de ontwikkeling van zijn loopbaan.

Remediëring komt tegemoet aan de behoeften die de hiërarchische meerdere in de situatie van het personeelslid naargelang het geval vaststelt, naar aanleiding van :

1° het niet bereiken van de vastgestelde prestatiedoelstellingen ;
2° de noodzaak om beroepscompetenties te ontwikkelen met het oog op loopbaanontwikkeling of een heroriëntering om de inzetbaarheid van het personeelslid te vergroten.

De remediëring heeft als doel om snel specifieke begeleidingsmaatregelen ter beschikking te stellen van het personeelslid.

§ 2. De remediëring duurt minimaal zes maanden en maximaal twaalf maanden met een minimum van zestig door het personeelslid gepresteerde dagen.

Onverminderd het eerste lid:
1° kan de overeengekomen duur van de remediëring slechts een keer aangepast worden;
2° kan de remediëring in onderling akkoord te allen tijde worden stopgezet.

Art. 19.
Onverminderd artikel 7, §3, en artikel 11 begeleidt de P&O-directeur of zijn afgevaardigde de remediëring en brengt hij regelmatig verslag uit aan de hiërarchische meerdere.

De P&O-directeur of zijn afgevaardigde is met name bevoegd om:

1° de voorwaarden van de remediëringsovereenkomst voor te stellen;

2° veiller au contrôle sur la mise en œuvre et le déroulement de la remédiation ;

3° définir les rôles et les responsabilités des intervenants dans le cadre de la remédiation du membre du personnel;

4° faire rapport sur le déroulement de la remédiation en formulant des conclusions et le cas échéant des recommandations.

Art. 20.
L'accord de remédiation porte sur les éléments suivants :

1° les objectifs en lien avec le fonctionnement à la base de la demande de remédiation ;

2° les pistes d'accompagnement envisagées ;

3° la durée de la période de remédiation ;

4° la liste de résultats concrets et mesurables attendus, et, le cas échéant, la planification afférente ;

5° les outils et les formes de soutien à mettre en place et les moyens de développement de compétences adaptés dans le cadre de la remédiation.

Art.21.
§ 1er. Lors d'un entretien de fonctionnement organisé au début de la remédiation, le supérieur hiérarchique, le membre du personnel et le directeur P&O ou son délégué s'accordent sur la remédiation et ses modalités.

Par dérogation à l'alinéa 1er et sans préjudice du §4, le membre du personnel peut refuser la remédiation.

Le refus de remédiation n'empêche pas l'attribution possible de la mention « insuffisant » au terme de six mois sans préjudice des soixante jours prestés minimum visés à l'article 18, §2, alinéa 1er .

2° de uitvoering en het verloop van de remediëring te controleren;

3° de rollen en de verantwoordelijkheden van de actoren in het kader van de remediëring van het personeelslid vast te stellen;

4° te rapporteren over het verloop van de remediëring door conclusies en eventueel aanbevelingen te formuleren.

Art. 20.
De remediëringsovereenkomst heeft op de volgende elementen betrekking:

1° de doelstellingen in verband met de functionering die aan de basis liggen van de remediëringsaanvraag;

2° de overwogen begeleidingsvoorstellen;

3° de duur van de remediëringsperiode;

4° de lijst van verwachte concrete en meetbare resultaten en eventueel de bijbehorende planning;

5° de hulpmiddelen en vormen van ondersteuning die moeten worden voorzien en de aangepaste middelen voor competentieontwikkeling in het kader van de remediëring.

Art. 21.
§ 1. Tijdens een functioneringsgesprek dat aan het begin van het remediëring wordt georganiseerd, maken de hiërarchische meerdere , het personeelslid en de P&O-directeur of zijn afgevaardigde afspraken over de remediëring en de modaliteiten ervan.

In afwijking van het eerste lid en onverminderd §4 kan het personeelslid de remediëring weigeren.

Het weigeren van de remediëring belet niet dat na zes maanden, onverminderd het minimum van zestig gepresteerde dagen bedoeld in artikel 18, §2, eerste lid, de vermelding "onvoldoende" kan worden toegekend.

Par dérogation à l'article 7, §1er, l'évaluation du membre du personnel en remédiation se concentre sur les objectifs de prestation et les objectifs de développement définis lors de l'entretien de fonctionnement visé l'alinéa 1er .

In afwijking van artikel 7, §1, richt de evaluatie van het personeelslid in remediëring zich op de prestatie- en ontwikkelingsdoelstellingen die zijn bepaald tijdens het in het eerste lid bedoelde functioneringsgesprek.

§ 2. A intervalles réguliers convenus par les parties à la remédiation, lors d'un entretien de fonctionnement, le supérieur hiérarchique décide, notamment sur base du rapportage effectué par le directeur P&O ou son délégué, des suites à donner à la remédiation.

§ 2. Op regelmatige tijdstippen, overeengekomen door de bij de remediëring betrokken partijen beslist de hiërarchische meerdere tijdens een functioneringsgesprek met name op basis van de rapportering door de P&O-directeur of zijn gemachtigde over het gevolg dat aan de remediëring gegeven zal worden.

§. 3. A la fin de la remédiation convenue et sans préjudice de l'article 18, §2 le supérieur hiérarchique clôture, la remédiation lors d'un entretien et décide, notamment sur la base du rapportage transmis par le directeur P&O ou son délégué, que le membre du personnel :

§ 3. Op het einde van de overeengekomen remediëring en onverminderd artikel 18, §2, , sluit de hiërarchische meerdere de remediëring af in een gesprek en beslist hij met name op basis van de rapportering bezorgd door de P&O-directeur of zijn gemachtigde of het personeelslid:

1° intègre un nouveau cycle d'évaluation ;

2° bénéficie d'une prolongation de remédiation ;

3° se voit attribuer la mention « Insuffisant».

1° een nieuwe evaluatiecyclus aanvat;

2° een verlenging van de remediëring krijgt;

3° de vermelding "onvoldoende" krijgt toegekend.

Pour les points 1° et 3° visés à l'alinéa 1er, l'entretien de fonctionnement est assimilé à un entretien de cycle d'évaluation.

Voor de in het eerste lid bedoelde punten 1° en 3° wordt het functioneringsgesprek gelijkgesteld met een evaluatiecyclusgesprek.

§ 4. La remédiation est obligatoire pour le membre du personnel auquel la mention « insuffisant » est attribuée.

§ 4. Remediëring is verplicht voor het personeelslid dat de vermelding "onvoldoende" krijgt toegekend.

Art. 22.

Le Directeur P&O ou son délégué fait rapport au supérieur hiérarchique et à l'évalué sur l'état d'avancement de la remédiation et formule des conclusions et, éventuellement, des recommandations au moins une fois au cours d'une période de remédiation de six mois.

Art. 22.

De P&O-directeur of zijn gemachtigde rapporteert aan de hiërarchische meerdere en de geëvalueerde over de vordering van de remediëring en formuleert minstens één keer conclusies en eventueel aanbevelingen tijdens een remediëringsperiode van zes maanden.

A la fin de la période de remédiation convenue à l'article 20, et sans préjudice de l'article 18, §2, alinéa 3, le Directeur P&O ou son délégué fait rapport à l'évaluateur et à l'évalué des conclusions et, éventuellement, des

Op het einde van de in artikel 20 overeengekomen remediëringsperiode en onverminderd artikel 18, §2, derde lid, rapporteert de P&O-directeur of zijn gemachtigde aan de evaluator en de geëvalueerde over de conclusies en eventueel de aanbevelingen

recommandations sur l'évolution du membre du personnel et sur l'exécution de l'accord de remédiation. A cette occasion, il peut proposer au supérieur hiérarchique :

1° de démarrer un nouveau cycle d'évaluation pour le membre du personnel;

2° de prolonger la remédiation pour le membre du personnel ;

3° d'attribuer une mention « insuffisant ».

met betrekking tot de evolutie van het personeelslid en met betrekking tot de uitvoering van de remediëringsovereenkomst. Bij deze gelegenheid kan hij de hiërarchische meerdere voorstellen om:

1° een nieuwe evaluatiecyclus op te starten voor het personeelslid;

2° de remediëring te verlengen voor het personeelslid;

3° een vermelding "onvoldoende" toe te kennen.

Chapitre III : La mention « insuffisant »

Art.23.
La mention « insuffisant » est attribuée au membre du personnel dont le fonctionnement est manifestement inférieur au niveau attendu et qui, sans que cela ne soit cumulatif:

1° a réalisé moins de 50% de ses objectifs de prestations ;

2° n'a pas développé les compétences nécessaires à exercer sa fonction et ne peut plus exercer celle-ci de manière satisfaisante alors que cet objectif de développement lui avait été assigné lors de l'entretien de cycle d'évaluation ;

Hoofdstuk III: De vermelding "onvoldoende"

Art. 23.
De vermelding "onvoldoende" wordt toegekend aan het personeelslid dat manifest ondermaats functioneert in vergelijking met het verwachte niveau en dat, zonder dat dit cumulatief is :

1° minder dan 50% van zijn prestatiedoelstellingen heeft gerealiseerd;

2° de competenties die noodzakelijk zijn om zijn functie uit te oefenen niet heeft ontwikkeld en deze functie niet langer op een bevredigende wijze kan uitoefenen, terwijl het die doelstelling kreeg toegewezen tijdens het evaluatiecyclusgesprek;

Chapitre IV : Dossier d'évaluation

.Art. 24.
Le dossier d'évaluation individuel comprend :

1° une fiche d'identification avec données d'identité, grade, classe et désignation ;

2° la description de fonction ;

3° les objectifs de prestation et de développement convenus pour les différents cycles d'évaluation;

Hoofdstuk IV: het evaluatiedossier

Art. 24. -
Het individuele evaluatiedossier omvat:

1° een identificatiefiche met identiteitsgegevens, graad, klasse en aanwijzing;

2° de functiebeschrijving;

3° de overeengekomen prestatie- en ontwikkelingsdoelstellingen voor de verschillende evaluatiecycli;

4° les rapports des éventuels entretiens de fonctionnement ;

5° les demandes éventuelles d'entretien de fonctionnement n'ayant pas débouché sur un entretien ;

6° les documents dont le membre du personnel a demandé l'insertion ;

7° le cas échéant, les observations du membre du personnel faites conformément à l'article 13 ;

8° les rapports de cycles d'évaluation, et le cas échéant d'entretiens de fonctionnement ;

9° le cas échéant, les dossiers de recours comprenant les recours, les avis de la commission d'évaluation et les décisions du fonctionnaire dirigeant ;

10° le cas échéant, l'accord de remédiation, les documents reprenant les conclusions du directeur P&O relatif à la remédiation ;

11° le cas échéant, les rapports des entretiens de fonctionnement obligatoires de stage ;

12° le cas échéant, les dossiers, propositions ou décisions de la commission d'évaluation.

Art. 25.
Le dossier d'évaluation individuel est à la disposition du membre du personnel, de son évaluateur, de la ligne hiérarchique jusqu'au fonctionnaire dirigeant inclus, et du service d'encadrement Personnel et Organisation du service fédéral concerné.

Le dossier d'évaluation est transmis au nouveau service fédéral en cas de mobilité vers un autre service fédéral.

4° de verslagen van de eventuele functioneringsgesprekken;

5° eventuele verzoeken voor een functioneringsgesprek die niet zijn uitgemond in een gesprek;

6° de door het personeelslid op zijn verzoek toegevoegde documenten;

7° in voorkomend geval de opmerkingen van het personeelslid gemaakt overeenkomstig artikel 13;

8° de evaluatiecyclusverslagen, en in voorkomend geval de verslagen van de functioneringsgesprekken;

9° in voorkomend geval de beroepsdossiers bestaande uit de beroepen, de adviezen van de evaluatiecommissie en de beslissingen van de leidend ambtenaar;

10° in voorkomend geval de remediëringsovereenkomst, de documenten met de conclusies van de P&O-directeur over de remediëring;

11° in voorkomend geval de verslagen van de verplichte stagefunctioneringsgesprekken;

12° in voorkomend geval de dossiers, voorstellen of beslissingen van de evaluatiecommissie.

Art. 25.
Het individueel evaluatiedossier is ter beschikking van het personeelslid, van zijn evaluator, van de hiërarchische lijn tot en met de leidend ambtenaar en van de stafdienst Personeel en Organisatie van de betrokken federale dienst.

Het evaluatiedossier wordt aan de nieuwe federale dienst bezorgd in geval van mobiliteit naar een andere federale dienst.

Chapitre V : Recours contre une mention « insuffisant » et son rapport d'évaluation auprès de la commission d'évaluation

Art. 26.

Une commission compétente pour les recours en matière d'évaluation et pour les stages est créée pour l'ensemble des services fédéraux, appelée ci-après la commission d'évaluation.

La commission d'évaluation se compose d'une section d'expression française et d'une section d'expression néerlandaise.

Le rôle linguistique ou le régime linguistique du membre du personnel, conformément à l'article 15, § 1er, des lois coordonnées du 18 juillet 1966 sur l'emploi des langues en matière administrative, détermine la section devant laquelle il comparaît.

Le membre du personnel du régime linguistique germanophone comparait devant la section présidée par le président suppléant justifiant de la connaissance de l'allemand conformément l'article 27, §1er, alinéa 3.

Art. 27.

§ 1er. La commission d'évaluation se compose, par section, de six membres :

1° un président désigné par le Ministre de la Fonction publique et repris sur la liste fixée par lui ;

2° cinq membres repris sur la liste fixée par le Ministre de la Fonction publique dont deux désignés par lui et trois désignés par les organisations syndicales représentatives, au sens de l'article 7 de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, à raison de un par organisation.

Le président francophone préside la section d'expression française. Le président

Hoofdstuk V: Beroep tegen een vermelding "onvoldoende" en zijn evaluatieverslag vóór de evaluatiecommissie

Art. 26.

Er wordt voor alle federale diensten een commissie opgericht die bevoegd is voor de beroepen inzake evaluatie en voor de stages, hierna genoemd de evaluatiecommissie.

De evaluatiecommissie bestaat uit een Nederlandstalige afdeling en een Franstalige afdeling.

De taalrol of het taalstelsel van het personeelslid, overeenkomstig artikel 15, § 1, van de gecoördineerde wetten van 18 juli 1966 op het gebruik van de talen in bestuurszaken, bepaalt voor welke afdeling hij verschijnt.

Het personeelslid van het Duitse taalstelsel verschijnt voor de afdeling voorgezeten door de plaatsvervangende voorzitter die zijn kennis van het Duits bewijst overeenkomstig artikel 27, §1, derde lid.

Art. 27.

§ 1. De evaluatiecommissie is per afdeling samengesteld uit zes leden:

1° een voorzitter aangewezen door de Minister van Ambtenarenzaken en hernomen op een door hem vastgestelde lijst;

2° vijf leden hernomen op een lijst vastgesteld door de Minister van Ambtenarenzaken, waarvan twee aangewezen door hem en drie aangewezen door de representatieve vakorganisaties, in de zin van artikel 7 van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, naar rato van één per organisatie.

De Franstalige voorzitter zit de Franstalige afdeling voor. De Nederlandstalige voorzitter zit de Nederlandstalige afdeling voor.

néerlandophone préside la section d'expression néerlandaise.

Le président qui justifie de la connaissance de l'allemand préside, pour les dossiers des membres du personnel du régime linguistique germanophone, la section d'expression française ou la section d'expression néerlandaise selon qu'il a connaissance du français ou du néerlandais.

De voorzitter die de kennis van het Duits bewijst, zit, voor de dossiers van de personeelsleden van het Duitse taalstelsel, de Franstalige of de Nederlandstalige afdeling voor naargelang hij de Franse of de Nederlandse taal beheerst.

§ 2. Pour la composition de la commission d'évaluation définie au paragraphe 1er et pour chaque dossier, il est puisé parmi les personnes désignées conformément à l'article 28.

§ 2. Voor de samenstelling van de evaluatiecommissie, bepaald in paragraaf 1, en voor elk dossier worden de leden aangeduid onder de personen aangewezen overeenkomstig artikel 28.

Art. 28.
§ 1er. Pour l'application de l'article 27, le ministre de la Fonction publique fixe, par section, une liste de trois présidents choisis parmi les titulaires d'une fonction de management ou d'une fonction d'encadrement, les titulaires d'une fonction de direction et les agents des classes A3, A4 et A5 appartenant à un service fédéral.

Art. 28.
§ 1. Voor de toepassing van artikel 27, legt de minister van Ambtenarenzaken per afdeling een lijst vast van drie voorzitters, gekozen uit de houders van een management- of een staffunctie, de houders van een directiefunctie en de ambtenaren van de klasse A3, A4 en A5 die behoren tot een federale dienst.

Un des présidents doit justifier la connaissance de l'allemand.

Eén van de voorzitters moet de kennis van het Duits bewijzen.

§ 2. Le ministre de la Fonction publique fixe une liste, par section, de dix-huit membres, dont :

§ 2. de minister van Ambtenarenzaken legt per afdeling een lijst vast van achttien leden, van wie er:

1° six sont proposés par les fonctionnaires dirigeants des services publics fédéraux, les présidents des services publics fédéraux de programmation et par le secrétaire général du Ministère de la Défense réunis en collège ;

1° zes worden voorgedragen door de in college vergaderde leidende ambtenaren van de federale overheidsdiensten, de voorzitters van de programmatorische federale overheidsdiensten en de secretaris-generaal van het Ministerie van Defensie;

2° six sont proposés par les fonctionnaires dirigeants des institutions publiques de sécurité sociale réunis en collège ;

2° zes worden voorgedragen door de in college vergaderde leidende ambtenaren van de openbare instellingen van sociale zekerheid;

3° six sont proposés par les fonctionnaires dirigeants des organismes d'intérêt public réunis en collège.

3° zes worden voorgedragen door de in college vergaderde leidende ambtenaren van de instellingen van openbaar nut.

§ 3. Les organisations syndicales représentatives désignent, par section, leurs représentants, soit

§ 3. De representatieve vakorganisaties wijzen per afdeling hun vertegenwoordigers aan, te weten

dix-huit membres, dont six appartiennent aux services publics fédéraux et au Ministère de la Défense, six aux institutions publiques de sécurité sociale et six aux organismes d'intérêt public fédéraux.

Le ministre de la Fonction publique agrée les membres désignés par les organisations syndicales représentatives et reprend ces membres dans la liste fixée au § 2.

achttien leden, van wie er zes behoren tot de federale overheidsdiensten en het Ministerie van Defensie, zes tot de openbare instellingen van sociale zekerheid en zes tot de federale instellingen van openbaar nut.

De minister van Ambtenarenzaken erkent de leden aangewezen door de representatieve vakorganisaties en neemt deze leden op in de in § 2 vastgelegde lijst.

Art. 29.
La commission d'évaluation délibère valablement lorsqu'au moins six membres sont présents, à concurrence de trois membres désignés par le Ministre de la Fonction publique, comptant le président, et de trois membres désignés par les organisations syndicales représentatives.

Art. 29.
De evaluatiecommissie beraadslaagt geldig als minstens zes van haar leden aanwezig zijn, ten belope van drie leden aangewezen door de Minister van Ambtenarenzaken, bij wie de voorzitter gerekend wordt, en drie leden aangewezen door de representatieve vakorganisaties.

La commission d'évaluation comprend au moins un des membres désignés par le Ministre de la Fonction publique et un des membres désignés par les organisations syndicales représentatives qui appartiennent au groupe des services fédéraux dont relève l'évalué.

In de evaluatiecommissie zetelt minstens één van de door de Minister van Ambtenarenzaken aangestelde leden en één van de door de representatieve vakorganisaties aangestelde leden die behoren tot de groep van federale diensten waaronder de geëvalueerde ressorteert.

Lorsque plus de six membres sont présents et qu'au moment du vote, le nombre de membres désignés par l'autorité et le nombre de membres désignés par les organisations syndicales représentatives n'est pas égal, la parité est rétablie par tirage au sort. Le président ne prend pas part au tirage au sort.

Wanneer er meer dan zes leden aanwezig zijn en op het tijdstip van de stemming het aantal door de overheid aangewezen leden en het aantal door de representatieve vakorganisaties aangewezen leden niet gelijk is, wordt de pariteit hersteld door loting. De voorzitter neemt niet deel aan de loting.

Art. 30.
Un membre de la commission d'évaluation ne peut siéger que s'il n'a pris part, en aucune façon, à l'attribution de la mention ou au déroulement du stage.

Art. 30.
Een lid van de evaluatiecommissie kan enkel zetelen indien het op geen enkele wijze heeft deelgenomen aan de toekenning van de vermelding of aan het verloop van de stage.

Le fonctionnaire dirigeant du service fédéral auquel appartient le membre du personnel en recours ne siège pas.

De leidend ambtenaar van de federale dienst waartoe het personeelslid in beroep behoort, zetelt niet.

Le membre du personnel et l'évaluateur sont invités d'office à être entendus.

Het personeelslid en de evaluator worden ambtshalve opgeroepen om gehoord te worden.

La commission d'évaluation peut entendre le directeur P&O ou son délégué ou tout autre

De evaluatiecommissie kan de P&O-directeur of zijn gemachtigde of elke andere in artikel 2 bedoelde

intervenant visé à l'article 2 qui est impliqué dans l'évaluation concernée.

Le vote a lieu au scrutin secret. En cas de partage des voix, le président détermine la portée de l'avis ou, en cas de stage, de la décision ou de la proposition.

Art. 31.
§ 1er. Le membre du personnel comparaît devant la commission de recours; il peut se faire assister par la personne de son choix ; il ne peut pas se faire représenter.

Le défenseur ne peut faire partie, à aucun titre, de la commission d'évaluation.

La comparution du membre du personnel, à sa demande, n'est pas incompatible avec l'usage des technologies nouvelles de communication. L'accord du membre du personnel est requis.

§ 2. La commission d'évaluation délibère sans entendre le membre du personnel, sur la base du seul dossier d'évaluation, lorsque le membre du personnel n'a pas répondu à la première ni à la deuxième convocation.

§ 3. L'absence de l'évaluateur n'empêche pas la commission d'évaluation de délibérer.

§ 4. Le ministre de la fonction publique établit un règlement d'ordre intérieur de la commission d'évaluation.

Art.32.
Dans les vingt jours ouvrables qui suivent la notification du rapport, le membre du personnel peut introduire un recours écrit contre le rapport et la mention « insuffisant » qui lui a été attribuée.

Le recours est introduit auprès du fonctionnaire dirigeant, qui en accuse immédiatement réception, et le transmet sans délai à la commission d'évaluation. Le fonctionnaire dirigeant transmet aussi à celle-ci copie de la partie du dossier d'évaluation individuel visé à l'article 24 relatif au cycle d'évaluation concernée par le recours.

betrokkene die een rol speelt bij de bewuste evaluatie horen.

De stemming is geheim. Bij staking van stemmen bepaalt de voorzitter de strekking van het advies of, in geval van stage, van de beslissing of van het voorstel.

Art. 31.
§ 1. Het personeelslid verschijnt voor de beroepscommissie; hij kan zich laten bijstaan door de persoon van zijn keuze; hij mag zich niet laten vertegenwoordigen.

De verdediger mag op geen enkele manier deel uitmaken van de evaluatiecommissie.

De verschijning van het personeelslid, op diens verzoek, is niet onverenigbaar met het gebruik van de nieuwe communicatietechnologieën. Het akkoord van het personeelslid is vereist.

§ 2. De evaluatiecommissie beraadslaagt zonder het personeelslid te horen, op basis van alleen het evaluatiedossier, wanneer het personeelslid niet geantwoord heeft op de eerste en de tweede oproeping.

§ 3. De afwezigheid van de evaluator belet de evaluatiecommissie niet te beraadslagen.

§ 4. De Minister van Ambtenarenzaken stelt een huishoudelijk reglement op voor de evaluatiecommissie.

Art. 32.
Binnen de twintig werkdagen na de kennisgeving van het verslag kan het personeelslid een schriftelijk beroep instellen tegen dit verslag en de vermelding "onvoldoende" die hem toegekend is.

Het beroep wordt ingesteld bij de leidend ambtenaar, die onmiddellijk een ontvangstbericht stuurt en het beroep onverwijld doorgeeft aan de evaluatiecommissie. De leidend ambtenaar bezorgt deze ook een afschrift van het deel van het in artikel 24 bedoelde individuele evaluatiedossier betreffende de evaluatiecyclus waar het beroep betrekking op heeft.

Par dérogation à l'article 25, la Commission peut, pour les besoins du recours, demander à consulter l'ensemble des pièces du dossier individuel visées à l'article 24 susmentionné.

In afwijking van artikel 25 kan de Commissie met het oog op het beroep vragen om alle in het voormelde artikel 24 bedoelde stukken van het individuele dossier te raadplegen.

Le recours est suspensif. Le cas échéant, la remédiation prévue au chapitre II débute au plus tôt le lendemain du jour où le fonctionnaire dirigeant a communiqué au membre du personnel l'avis de la commission d'évaluation en même temps que la décision qu'il a éventuellement prise.

Het beroep werkt opschortend. In voorkomend geval begint de in hoofdstuk II voorziene remediëring ten vroegste de dag volgend op de dag dat de leidend ambtenaar het advies van de evaluatiecommissie heeft meegedeeld aan het personeelslid samen met de beslissing die hij eventueel hij heeft genomen.

Art. 33.
Lorsque la commission d'évaluation a proposé de ne pas maintenir la mention « insuffisant », le fonctionnaire dirigeant prend la décision :

Art. 33.
Wanneer de evaluatiecommissie heeft voorgesteld om de vermelding "onvoldoende" niet te behouden, neemt de leidend ambtenaar de beslissing om:

1° soit de suivre l'avis de la commission d'évaluation ;

1° ofwel het advies van de evaluatiecommissie te volgen;

2° soit, si l'avis de la commission n'est pas rendu à l'unanimité, de confirmer la mention « insuffisant ».

2° ofwel, indien de evaluatiecommissie geen unaniem advies uitbrengt, de vermelding "onvoldoende" te bevestigen.

Il motive sa décision et la communique au membre du personnel en recours dans les vingt jours ouvrables qui suivent la réception de l'avis.

Hij motiveert zijn beslissing en deelt deze mee aan het personeelslid in beroep binnen de twintig werkdagen na de ontvangst van het advies.

Lorsque la commission d'évaluation a proposé le maintien de la mention, celle-ci devient définitive.

Indien de evaluatiecommissie heeft voorgesteld de vermelding te behouden, wordt deze definitief.

Le fonctionnaire dirigeant en informe immédiatement le membre du personnel en recours et lui communique l'avis.

De leidend ambtenaar brengt er het personeelslid in beroep onmiddellijk van op de hoogte en deelt hem het advies mee.

Une copie de la communication visée à l'alinéa 1er ou 3 est réservée au Service public fédéral Stratégie et Appui.

Een kopie van de mededeling bedoeld in het eerste of derde lid is bestemd voor de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning.

Chapitre VI : Des conséquences sur la carrière

Hoofdstuk VI: de gevolgen voor de loopbaan

Art. 34.
Si dans les quatre années qui suivent l'attribution de la première mention « insuffisant », une seconde mention « insuffisant » est donnée, même si elles ne sont pas consécutives,

Art. 34.
Als er binnen de vier jaar na de toekenning van de eerste vermelding "onvoldoende" een tweede vermelding "onvoldoende" wordt gegeven, zelfs als deze vermeldingen niet op elkaar volgen, ontslaat

le fonctionnaire dirigeant licencie le membre du personnel pour inaptitude professionnelle ou en fait la proposition à l'autorité qui détient le pouvoir de nomination ou à qui le pouvoir de nomination a été délégué.

La période de quatre ans visée à l'alinéa 1er compte au minimum deux cent quarante jours. prestés.

Art. 35.
L'article 34 n'est pas d'application lorsque la mention « insuffisant » est attribuée dans le cadre de l'exercice d'une fonction supérieure.

Cette mention, met fin d'office à la désignation à une fonction supérieure.

Dans la fonction, de la classe ou du niveau où l'agent est nommé, le cycle d'évaluation est clôturé conformément à l'article 7, §2, alinéa 1er.

Art.36.
Une allocation de départ est accordée à l'agent licencié pour inaptitude professionnelle.

Le montant de l'allocation est fixé dans l'article 21 de l'arrêté royal du 13 juillet 2017 fixant les allocations et indemnités dans la fonction publique fédérale.

de leidend ambtenaar het personeelslid wegens beroepsongeschiktheid of stelt dit voor aan de overheid die de benoemingsbevoegdheid heeft of waaraan de benoemingsbevoegdheid werd overgedragen.

De in eerste lid bedoelde periode van vier jaar telt minstens tweehonderdveertig gepresteerde dagen.

Art. 35.
Artikel 34 is niet van toepassing wanneer de vermelding "onvoldoende" wordt toegekend in het kader van de uitoefening van een hogere functie.

Deze vermelding stelt ambtshalve een einde aan de aanwijzing in een hogere functie.

In de functie van de klasse of het niveau waarin de ambtenaar benoemd is, wordt de evaluatiecyclus afgesloten overeenkomstig artikel 7, §2, eerste lid.

Art. 36.
Er wordt een toelage wegens ontslag toegekend aan de ambtenaar die ontslagen wordt wegens beroepsongeschiktheid.

Het bedrag van de toelage is vastgelegd in artikel 21 van het koninklijk besluit van 13 juli 2017 tot vaststelling van de toelagen en vergoedingen van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt.

TITRE III : Dispositions spécifiques au stagiaire

Chapitre I : Durée du stage

Art. 37.
Le stage est d'un an. Il commence de préférence le premier jour ou le quinzième jour d'un mois.

Sans préjudice de l'article 1er, § 2, de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat, le stage s'accomplit à temps plein. En cas de prestations à temps partiel, la durée du stage est prolongée à due concurrence.

TITEL III: Specifieke bepalingen voor de stagiair

Hoofdstuk I: Stageduur

Art. 37.
De stage duurt één jaar. Hij begint bij voorkeur op de eerste dag of op de vijftiende dag van een maand.

Onverminderd artikel 1, §2, van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen, wordt de stage voltijds verricht. In geval van deeltijdse prestaties wordt de stageduur op evenredige wijze verlengd.

Art. 38.

§ 1er. Pour le calcul de la durée du stage accompli, toutes les périodes pendant lesquelles le stagiaire est dans la position d'activité de service sont prises en considération.

§ 2. Les périodes d'absence en cours de stage entraînent une prolongation de celui-ci, dès lors qu'elles dépassent en une ou plusieurs fois trente jours ouvrables même si le stagiaire est dans la position d'activité de service.
N'entrent pas en ligne de compte pour le calcul des trente jours ouvrables, les absences résultant :

1° du congé annuel de vacances ;

2° des articles 14, 15, et 20 de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et absences accordés aux membres du personnel des services publics fédéraux;

3° des articles 81, §§ 1er et 2 , 82, 83 et 84 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités ;

4° du congé pour l'exercice d'une fonction au sein d'un secrétariat, d'une cellule stratégique, de la cellule de coordination générale de la politique ou d'une cellule de politique générale d'un membre du Gouvernement fédéral.

La prolongation éventuelle ne prend pas en compte les trente jours de prestations visés à l'alinéa 1er.

§ 3. Pendant ses absences, le stagiaire conserve sa qualité de stagiaire.

§ 4. Pendant la période de prolongation du stage, l'évaluateur, en concertation avec le directeur P&O ou son délégué, décide s'il y a lieu pour le stagiaire soit de compléter sa formation soit de toute autre mesure de perfectionnement.

Art. 38.

§ 1. Om de duur van de verrichte stage te berekenen worden alle periodes waarin de stagiair in de stand van dienstactiviteit is in aanmerking genomen.

§ 2. Periodes van afwezigheid gedurende de stage hebben een verlenging van deze stage tot gevolg, vanaf het moment dat ze, in één of verschillende malen, dertig werkdagen overschrijden, zelfs als de stagiair in de stand van dienstactiviteit is.
Komen niet in aanmerking voor de berekening van de dertig werkdagen: afwezigheden als gevolg van:

1° het jaarlijks vakantieverlof;

2° de artikelen 14, 15 en 20 van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen;

3° de artikelen 81, §§ 1 en 2, 82, 83 en 84 van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;

4° het verlof voor de uitoefening van een functie binnen een secretariaat, een beleidscel, de cel algemene beleidscoördinatie of een cel algemeen beleid van een lid van de federale regering.

De eventuele verlenging neemt de in het eerste lid bedoelde dertig dagen prestaties niet in aanmerking.

§ 3. Tijdens zijn afwezigheden behoudt de stagiair zijn hoedanigheid van stagiair.

§ 4. Gedurende de periode van verlenging van de stage beslist de evaluator in overleg met de P&O-directeur of zijn gemachtigde of er voor de stagiair reden bestaat hetzij om zijn opleiding voort te zetten, hetzij voor enig andere maatregel tot perfectionering.

Art. 39.
Sans préjudice des causes de prolongation visées à l'article 38, § 2, le stage peut être prolongé au maximum de quatre mois dans les cas visés aux articles 47, alinéa 1er, 2° et 48, § 2, alinéa 1er, 2°.

Pendant la période de prolongation du stage, l'intéressé conserve sa qualité de stagiaire.

Art. 40.
Le stage est dirigé dans chaque service fédéral, par l'évaluateur.

L'accord du directeur P&O ou de son délégué est requis lorsqu'il en est fait mention explicite dans les dispositions du présent arrêté royal.

Chapitre II : Entretiens de stage, déroulement et mention « insuffisant »

Art. 41.
Le stage comprend au minimum :

1° un entretien de planification du stage ;
2° trois entretiens de fonctionnement tels que définis à l'article 43 ;
3° un entretien de fin de stage.

Art. 42.
L'entretien de planification de stage a lieu dans le mois qui suit le début du stage. Sans préjudice de l'article 3, au cours de l'entretien de planification de stage, l'évaluateur définit les objectifs de prestation et au moins deux objectifs de développement personnel de manière à :

1° permettre l'intégration optimale du stagiaire au sein de son service fédéral et de la fonction publique fédérale en général ;

2° établir si le stagiaire possède les aptitudes et capacités requises à l'exercice de la fonction afférentes à l'emploi qu'il occupe.

Art. 39.
Onverminderd de oorzaken van verlenging bedoeld in artikel 38, § 2, kan de stage maximaal met vier maanden worden verlengd in de gevallen bedoeld in de artikelen 47, eerste lid, 2° en 48, §2, eerste lid, 2°.

Gedurende de periode van verlenging van de stage behoudt de betrokkene zijn hoedanigheid van stagiair.

Art. 40.
In elke federale dienst wordt de stage geleid door de evaluator.

Het akkoord van de P&O-directeur of zijn gemachtigde is vereist wanneer dit uitdrukkelijk vermeld is in de bepalingen van dit koninklijk besluit.

Hoofdstuk II: Stagegesprekken, verloop en vermelding "onvoldoende"

Art. 41.
De stage omvat op zijn minst:

1° een stageplanningsgesprek;
2° drie functioneringsgesprekken zoals bepaald in artikel 43;
3° een gesprek op het einde van de stage.

Art. 42.
Het stageplanningsgesprek vindt plaats in de maand na het begin van de stage. Onverminderd artikel 3 bepaalt de evaluator tijdens het stageplanningsgesprek de prestatiedoelstellingen en ten minste twee persoonlijke ontwikkelingsdoelstellingen om:

1° de optimale integratie van de stagiair binnen zijn federale dienst en binnen het federaal openbaar ambt in het algemeen mogelijk te maken;

2° aan te tonen of de stagiair over de vaardigheden en bekwaamheden beschikt die vereist zijn om de functie uit te oefenen en die verband houden met de betrekking die hij uitoefent.

L'entretien de planification du stagiaire prévoit dans quelle mesure, chaque objectif défini à l'alinéa 1er doit être rempli afin de permettre l'appréciation de l'évolution du stagiaire lors de chaque entretien de fonctionnement obligatoire défini à l'article 43.

Het planningsgesprek van de stagiair bepaalt in welke mate aan elke in het eerste lid bepaalde doelstelling moet worden voldaan om de beoordeling van de evolutie van de stagiair tijdens elk verplicht functioneringsgesprek bepaald in artikel 43 mogelijk te maken.

Art. 43.

§ 1er. En cours de stage, trois entretiens de fonctionnement sont tenus entre l'évaluateur et le stagiaire. Ils sont répartis de manière équilibrée par rapport à l'ensemble de la période d'évaluation.

Art. 43.

§ 1. Tijdens de stage worden er drie functioneringsgesprekken gehouden tussen de evaluator en de stagiair. Ze worden evenwichtig gespreid over de hele evaluatieperiode.

Ces entretiens visent à faire le point sur le fonctionnement du stagiaire, sur les résultats atteints, sur les difficultés éventuelles et sur les moyens à mobiliser pour y remédier. A la demande du stagiaire, le directeur P&O ou son délégué assiste aux entretiens.

Het doel van deze gesprekken is om de balans op te maken van de functionering van de stagiair, de behaalde resultaten, de eventuele moeilijkheden en de middelen die moeten worden ingezet om die te verhelpen. Op vraag van de stagiair woont de P&O-directeur of zijn gemachtigde de gesprekken bij.

Afin de permettre l'appréciation de l'évolution du stagiaire au cours du stage, les objectifs fixés lors de l'entretien de planification, ou adaptés lors d'un précédent entretien de fonctionnement, sont complétés, adaptés ou précisés lors de chaque entretien de fonctionnement obligatoire.

Om de evolutie van de stagiair in de loop van de stage te kunnen beoordelen, worden de doelstellingen die tijdens het planningsgesprek zijn vastgelegd of tijdens een vorig functioneringsgesprek zijn aangepast, aangevuld, aangepast of verduidelijkt tijdens elk verplicht functioneringsgesprek.

Chaque entretien de fonctionnement obligatoire se clôture par un rapport et la mention « insuffisant » peut être attribuée par le supérieur hiérarchique sur base des critères visés à l'article 23.

Elk verplicht functioneringsgesprek wordt afgesloten met een verslag en de vermelding "onvoldoende" kan door de hiërarchische meerdere worden toegekend op basis van de in artikel 23 bedoelde criteria.

§ 2. Le rapport d'entretien de fonctionnement obligatoire est transmis par l'évaluateur au stagiaire dans les vingt jours ouvrables qui suivent l'entretien. Une copie en est communiquée sans délai au directeur P&O.

§ 2. De evaluator bezorgt de stagiair het verslag van het verplichte functioneringsgesprek binnen de twintig werkdagen na het gesprek. Er wordt onverwijld een kopie daarvan bezorgd aan de P&O-directeur.

§ 3. La mention de fonctionnement « insuffisant » obtenue lors des entretiens de fonctionnement obligatoires de stage est sans effet sur la carrière de l'agent.

§ 3. De functioneringsvermelding "onvoldoende" verkregen tijdens de verplichte functioneringsgesprekken van de stage heeft geen enkele invloed op de loopbaan van de ambtenaar.

Sauf accord explicite entre l'évaluateur, le stagiaire et le directeur P&O, la mention « Insuffisant » entraîne la saisine de la

Behoudens uitdrukkelijk akkoord tussen de evaluator, de stagiair en de P&O-directeur leidt de vermelding "onvoldoende" tot de aanhangigmaking

commission d'évaluation compétente en matière de stage telle que définie à l'article 26.

Art. 44.
§ 1er. A la fin du stage, l'évaluateur invite le stagiaire à un entretien d'évaluation de stage.

L'entretien d'évaluation de stage a lieu dans le dernier mois du stage, éventuellement prolongé.

Lorsque le stagiaire est absent au moment de l'entretien, cet entretien est reporté au plus tard dans le mois qui suit la reprise du travail.

§ 2. L'entretien de fin de stage se clôture par un rapport et la mention « Insuffisant » peut être attribuée par le supérieur hiérarchique sur base des critères visés à l'article 23.

La mention « Insuffisant » qui fait suite à un entretien de fin de stage entraîne la saisine de la commission d'évaluation telle que définie à l'article 26.

Art. 45.
Le directeur P&O ou son délégué, ou en cas d'absence, le fonctionnaire dirigeant, réalise lui-même l'évaluation du stagiaire en cas de manquement de l'évaluateur.

Art. 46.
Le changement d'affectation d'un stagiaire entraine la tenue d'un entretien de fonctionnement obligatoire de stage. Le cas échéant, un entretien de planification est organisé.

Sur sa demande écrite ou sur proposition de la commission d'évaluation, le stagiaire peut être nommé en cours de stage dans un autre service fédéral pour autant qu'il y ait accord, d'une part, du fonctionnaire dirigeant du service fédéral où le stagiaire a été nommé au début de son stage ou de son délégué et, d'autre part, du fonctionnaire dirigeant de l'autre service fédéral ou de son délégué.

Chapitre III : Saisine de la commission d'évaluation

van de bevoegde evaluatiecommissie inzake stage zoals bepaald in artikel 26.

Art. 44.
§ 1. Op het einde van de stage nodigt de evaluator de stagiair uit voor een stage-evaluatiegesprek.

Het stage-evaluatiegesprek vindt plaats in de laatste maand van de stage, die eventueel werd verlengd.

Als het stagiair op het tijdstip van het gesprek afwezig is, vindt het gesprek uiterlijk plaats in de maand die volgt op de werkhervatting.

§ 2. Het gesprek op het einde van de stage wordt afgesloten met een verslag en de vermelding "onvoldoende" kan door de hiërarchische meerdere worden toegekend op basis van de in artikel 23 bedoelde criteria.

De vermelding "onvoldoende" die volgt op een gesprek op het einde van de stage leidt tot de aanhangigmaking van de evaluatiecommissie zoals bepaald in artikel 26.

Art. 45.
De P&O-directeur of zijn gemachtigde of, bij afwezigheid, de leidend ambtenaar voert zelf de evaluatie van de stagiair uit in geval van nalatigheid van de evaluator.

Art. 46.
De verandering van aanwijzing van een stagiair brengt met zich mee dat er een verplicht stagefunctioneringsgesprek wordt gehouden. In voorkomend geval wordt er een planningsgesprek georganiseerd.

Op zijn schriftelijk verzoek of op voorstel van de evaluatiecommissie kan de stagiair gedurende de stage benoemd worden in een andere federale dienst, voor zover enerzijds de leidend ambtenaar van de federale dienst waar de stagiair in het begin van zijn stage benoemd werd of zijn gemachtigde en anderzijds de leidend ambtenaar van de andere federale dienst of zijn gemachtigde hun toestemming hebben gegeven.

Hoofdstuk III: Aanhangigmaking bij de evaluatiecommissie

Art. 47.

En cours de stage, dès qu'une mention de fonctionnement « insuffisant » est attribuée au stagiaire à l'issue d'un entretien de fonctionnement obligatoire de stage, le directeur P&O communique sans délai le dossier d'évaluation du stagiaire à la commission d'évaluation visée aux articles 26 à 31 laquelle, selon le cas :

1° soumet une proposition motivée de licenciement à l'autorité définie à l'article 51;

2° décide si le stage peut être poursuivi ; le cas échéant, la décision est assortie d'une proposition de changement d'affectation du stagiaire au sein de son service fédéral au fonctionnaire dirigeant, ou, d'une proposition de nomination du stagiaire dans un autre service fédéral, conformément à l'article 46.

Par dérogation à l'alinéa 1er , la mention de fonctionnement « insuffisant » attribuée au stagiaire n'entraine pas la saisine de la commission d'évaluation en cas d'accord du stagiaire, de l'évaluateur et du directeur P&O, sur la poursuite du stage.

Art. 48.

§ 1er. A l'issue du stage, le directeur P&O communique sans délai à la commission d'évaluation le dossier d'évaluation du stagiaire auquel la mention d'évaluation « insuffisant » a été attribuée.

Il joint au dossier une proposition motivée de prolongation ou de licenciement.

§ 2. La commission d'évaluation, selon le cas :

1° soumet une proposition motivée de licenciement à l'autorité définie à l'article 51, si la proposition visée au §1er, alinéa 2, est le licenciement;

Art. 47.

Gedurende de stage bezorgt de P&O-directeur zodra er een functioneringsvermelding "onvoldoende" aan de stagiair wordt toegekend na afloop van een verplicht stagefunctioneringsgesprek onverwijld het evaluatiedossier van de stagiair aan de evaluatiecommissie bedoeld in de artikelen 26 tot 31, die, naargelang van het geval:

1° een met redenen omkleed ontslagvoorstel voorlegt aan de overheid bepaald in artikel 51;

2° beslist of de stage mag worden voortgezet; in voorkomend geval gaat de beslissing gepaard met een voorstel tot verandering van aanwijzing van de stagiair binnen zijn federale dienst aan de leidend ambtenaar of met een voorstel tot benoeming van de stagiair in een andere federale dienst, overeenkomstig artikel 46.

In afwijking van het eerste lid leidt de aan de stagiair toegekende functioneringsvermelding "onvoldoende" niet tot de aanhangigmaking bij de evaluatiecommissie in geval van akkoord van de stagiair, de evaluator en de P&O-directeur wat betreft het voortzetten van de stage.

Art. 48.

§ 1. Na afloop van de stage bezorgt de P&O-directeur de evaluatiecommissie onverwijld het evaluatiedossier van de stagiair aan wie de evaluatievermelding "onvoldoende" werd toegekend.

Bij het dossier voegt hij een met redenen omkleed verlengings- of ontslagvoorstel.

§ 2. Naargelang van het geval:

1° legt de evaluatiecommissie een met redenen omkleed ontslagvoorstel voor aan de overheid bepaald in artikel 51 indien het in § 1, tweede lid, bedoelde voorstel ontslag is ;

2° décide si le stage doit être prolongé ; dans ce cas, la durée définie à l'article 39, ne court qu'à partir de cette date; le cas échéant, la décision est assortie d'une proposition de changement d'affectation du stagiaire au sein de son service fédéral au fonctionnaire dirigeant, ou, d'une proposition de nomination du stagiaire dans un autre service fédéral, conformément à l'article 46;

2° beslist de evaluatiecommissie of de stage moet worden verlengd; in dat geval loopt de in artikel 39 bepaalde duur pas vanaf die datum; in voorkomend geval gaat de beslissing gepaard met een voorstel tot verandering van aanwijzing van de stagiair binnen zijn federale dienst aan de leidend ambtenaar of met een voorstel tot benoeming van de stagiair in een andere federale dienst, overeenkomstig artikel 46;

3° soumet une proposition motivée de nomination à l'autorité définie à l'article 51 , conformément aux articles 33 ou 37 de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat; dans ce cas, la période de stage est considérée comme favorable à la nomination et le premier cycle d'évaluation défini à l'article 5 démarre le premier jour qui suit la date de l'acte de nomination comme agent .

3° legt de evaluatiecommissie een met redenen omkleed benoemingsvoorstel voor aan de overheid bepaald in artikel 51, overeenkomstig artikelen 33 of 37 van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel; in dat geval wordt de stageperiode beschouwd als gunstig voor de benoeming en vangt de eerste evaluatiecyclus bedoeld in artikel 5 aan op de eerste dag na de datum van de akte van benoeming tot ambtenaar.

Art. 49.

A l'issue du stage prolongé conformément à l'article 48, §2, alinéa 1er, 2°, le directeur P&O communique sans délai à la commission d'évaluation le dossier d'évaluation du stagiaire auquel la mention d'évaluation « insuffisant » a été attribuée.

La commission d'évaluation, selon le cas :

1° soumet une proposition motivée de nomination à l'autorité définie à l'article 51, conformément aux articles 33 ou 37 de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l' Etat; dans ce cas, la période de stage est considérée comme favorable à la nomination et le premier cycle d'évaluation défini à l'article 5 démarre le premier jour qui suit la date l'acte de nomination comme agent du membre du personnel;

Art. 49.

Na afloop van de stage die werd verlengd overeenkomstig artikel 48, § 2, eerste lid, 2°, bezorgt de P&O-directeur de evaluatiecommissie onverwijld het evaluatiedossier van de stagiair aan wie de evaluatievermelding "onvoldoende" werd toegekend.

De evaluatiecommissie legt, naargelang van het geval:

1° een met redenen omkleed benoemingsvoorstel voor aan de overheid bepaald in artikel 51, overeenkomstig artikelen 33 of 37 van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel; in dat geval wordt de stageperiode beschouwd als gunstig voor de benoeming en vangt de eerste evaluatiecyclus bedoeld in artikel 5 aan op de eerste dag na de datum van de akte van benoeming tot ambtenaar van het personeelslid.

2° soumet une proposition motivée de licenciement à l'autorité définie à l'article 51.

Art. 50 .
Le dossier d' évaluation du stagiaire fait partie du dossier du membre du personnel visé à l'article 24.

Chapitre IV : Conséquences sur la carrière du stagiaire

Art. 51.
Le stagiaire peut être licencié pour cause d'inaptitude professionnelle.

Toute faute grave commise dans l'accomplissement du stage ou à l'occasion de celui-ci peut donner lieu au licenciement sans préavis du stagiaire qui s'en rend coupable.

L'intéressé doit, au préalable, être entendu ou interpellé.

Le licenciement visé aux alinéas 1 et 2 est prononcé sur proposition de la commission de recours en matière d'évaluation compétente par le fonctionnaire dirigeant.

Art. 52.
Les articles 23, alinéa 2, et 34 à 36, ne sont pas applicables au stagiaire.

Le licenciement pour cause d'inaptitude professionnelle d'un stagiaire est prononcé moyennant un délai de préavis de trois mois.

TITRE IV: Dispositions transitoires

Art. 53.
Les périodes d'évaluation et les procédures de recours en matière d'évaluation, en cours à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, restent régies par les dispositions qui étaient en vigueur avant cette date.

Les périodes de stage et les procédures en matière de stage pendantes devant la commission compétente, en cours à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, restent

2° een met redenen omkleed ontslagvoorstel voor aan de overheid bepaald in artikel 51.

Art. 50 .
Het evaluatiedossier van de stagiair maakt deel uit van het in artikel 24 bedoelde dossier van het personeelslid.

Hoofdstuk IV: Gevolgen voor de loopbaan van de stagiair

Art. 51.
De stagiair kan worden ontslagen wegens beroepsongeschiktheid.

Voor elke zware fout begaan gedurende of ter gelegenheid van de stage kan de stagiair die er zich schuldig aan maakt zonder opzegging worden ontslagen.

De betrokkene moet vooraf worden gehoord of ondervraagd.

Het in het eerste en tweede lid bedoelde ontslag wordt door de leidend ambtenaar uitgesproken op voorstel van de bevoegde beroepscommissie inzake evaluatie.

Art. 52.
De artikelen 23, tweede lid, en 34 tot 36 zijn niet van toepassing op de stagiair.

Het ontslag van een stagiair wegens beroepsongeschiktheid wordt uitgesproken mits een opzeggingstermijn van drie maanden.

TITEL IV: Overgangsbepalingen

Art. 53.
De evaluatieperiodes en beroepsprocedures inzake evaluatie die lopende zijn op de datum van inwerkingtreding van dit besluit blijven onderworpen aan de bepalingen die vóór die datum van kracht waren.

De stageperiodes en de procedures inzake stages die hangende zijn bij de bevoegde commissie en die lopende zijn op de datum van inwerkingtreding van

régies par les dispositions qui étaient en vigueur avant cette date.

dit besluit blijven onderworpen aan de bepalingen die vóór die datum van kracht waren**.**

Les procédures portant sur des promotions par avancement à la classe supérieure ou par accession au niveau supérieur qui sont en cours au moment de l'entrée en vigueur du présent arrêté restent régies par les dispositions qui étaient en vigueur à cette date.

De procedures met betrekking tot bevorderingen door verhoging naar de hogere klasse of door overgang naar het hogere niveau die lopende zijn op het tijdstip van inwerkingtreding van dit besluit, blijven onderworpen aan de bepalingen die op die datum van kracht waren.

Les procédures portant sur des changements de grade qui sont en cours au moment de l'entrée en vigueur du présent arrêté restent régies par les dispositions qui étaient en vigueur à cette date.

De procedures met betrekking tot veranderingen van graad die lopende zijn op het tijdstip van inwerkingtreding van dit besluit blijven onderworpen aan de bepalingen die op die datum van kracht waren.

Les procédures portant sur des mutations qui sont en cours à la date de l'entrée en vigueur du présent arrêté restent régies par les dispositions qui étaient en vigueur à cette date.

De procedures met betrekking tot mutaties die lopende zijn op de datum van inwerkingtreding van dit besluit blijven onderworpen aan de bepalingen die op die datum van kracht waren.

Les procédures portant sur des mobilités fédérale, interfédérale, ou intrafédérale, qui sont en cours à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté restent régies par les dispositions qui étaient en vigueur à cette date.

De procedures met betrekking tot federale, interfederale of intrafederale mobiliteit die lopende zijn op de datum van inwerkingtreding van dit besluit blijven onderworpen aan de bepalingen die op die datum van kracht waren.

Par dérogation à l'article 6, § 2, les membres du personnel qui bénéficient à l'entrée en vigueur du présent arrêté d'une description de fonction la conservent jusqu'au moment où ils changent de fonction.

In afwijking van artikel 6, §2, behouden personeelsleden die op het tijdstip van inwerkingtreding van dit besluit een functiebeschrijving hebben deze functiebeschrijving tot het tijdstip waarop ze van functie veranderen.

Art.54.

Par dérogation à l'article 20 de l'arrêté royal du 25 octobre 2013 relatif à la carrière pécuniaire des membres du personnel de la fonction publique fédérale, le membre du personnel qui, en application soit des articles 20, alinéa 2, 21, alinéa 2 et 22, alinéa 2 ou soit des articles 43 et 46 de l'arrêté royal du 25 octobre 2013 susmentionné en vigueur à la veille de l'entrée en vigueur du présent arrêté royal, peut bénéficier de la promotion barémique ou de la bonification dans un délai maximum de douze mois après l'entrée en vigueur de l'arrêté royal, bénéficie de la promotion barémique ou de la bonification sur base des dispositions antérieures.

Art.54.

In afwijking van artikel 20 van het koninklijk besluit van 25 oktober 2013 betreffende de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt geniet het personeelslid dat, in toepassing hetzij van artikelen 20, tweede lid, 21, tweede lid, en 22, tweede lid, hetzij van artikelen 43 en 46 van het voormelde koninklijk besluit van 25 oktober 2013, van kracht op de dag vóór de inwerkingtreding van dit koninklijk besluit, binnen een maximumtermijn van twaalf maanden na de inwerkingtreding van het koninklijk besluit de bevordering in weddeschaal of de bonificatie kan genieten, de bevordering in weddeschaal of de bonificatie op basis van de voorgaande bepalingen.

Lorsque, à la suite d'un changement de grade ou d'un changement de situation juridique respectivement visés par les articles 26 ou 59 et les articles 19 et 53 de l'arrêté royal du 25 octobre 2013 qui se produit concomitamment à l'entrée en vigueur du présent arrêté royal, le membre du personnel peut bénéficier de la progression accélérée en application soit des articles 20, alinéa 2, 21, alinéa 2 et 22, alinéa 2 ou soit des articles 43 et 46 du même arrêté royal en vigueur à la veille de l'entrée en vigueur du présent arrêté royal, le membre du personnel concerné bénéficie de l'application des dispositions antérieures.

Wanneer ten gevolge van een verandering van graad of van rechtspositie bedoeld in respectievelijk artikelen 26 of 59 en artikelen 19 en 53 van het koninklijk besluit van 25 oktober 2013, die zich gelijktijdig voordoet met de inwerkingtreding van dit koninklijk besluit, het personeelslid de versnelde vordering kan genieten in toepassing hetzij van artikelen 20, tweede lid, 21, tweede lid, en 22, tweede lid, hetzij van artikelen 43 en 46 van hetzelfde koninklijk besluit dat van kracht is op de dag vóór de inwerkingtreding van dit koninklijk besluit, geniet het betrokken personeelslid de toepassing van de voorgaande bepalingen.

TITRE V : Dispositions modificatives

Titel V: wijzigingsbepalingen

Chapitre I : Modification de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat

Art. 55.
A l'article 33, § 1er, alinéa 1er, de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat, les mots « lorsqu'il a obtenu, à l'issue de sa période d'évaluation, la mention d'évaluation « répond aux attentes » ou « exceptionnel » ou lorsque la commission de recours en matière d'évaluation compétente telle que définie à l'article 24 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale a proposé sa nomination» sont remplacés par les mots « lorsqu'il n'a pas obtenu, à l'issue de sa période d'évaluation de stage, la mention d'évaluation « insuffisant » ou lorsque la commission d'évaluation telle que définie à l'article 26 de l'arrêté royal du @relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale a proposé sa nomination. ».

Art.56.
A l'article 37 du même arrêté les mots « lorsqu'il a obtenu, à l'issue de sa période d'évaluation, la mention d'évaluation « répond aux attentes » ou « exceptionnel » ou lorsque la commission de recours en matière d'évaluation compétente telle que définie à l'article 24 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation dans la

Hoofdstuk I: Wijziging van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel

Art. 55.
In artikel 33, § 1, eerste lid, van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel worden de woorden "wanneer hij, na afloop van zijn evaluatieperiode, de vermelding "voldoet aan de verwachtingen" of "uitzonderlijk" heeft verkregen of wanneer de bevoegde beroepscommissie inzake evaluatie zoals bepaald in artikel 24 van het koninklijk besluit van 24 september 2013 betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt zijn benoeming heeft voorgesteld." vervangen door de woorden "wanneer hij, na afloop van zijn stage-evaluatieperiode, geen vermelding "onvoldoende" heeft gekregen of wanneer de evaluatiecommissie, zoals bepaald in artikel 26 van het koninklijk besluit van @ betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt, zijn benoeming heeft voorgesteld.".

Art. 56.
In artikel 37 van hetzelfde besluit worden de woorden "wanneer hij, na afloop van zijn evaluatieperiode, de vermelding "voldoet aan de verwachtingen" of "uitzonderlijk" heeft verkregen of wanneer de bevoegde beroepscommissie inzake evaluatie zoals bepaald in artikel 24 van het koninklijk besluit van 24 september 2013

fonction publique fédérale a proposé sa nomination» sont remplacés par les mots « lorsqu'il n'a pas obtenu, à l'issue de sa période d'évaluation de stage, la mention d'évaluation « insuffisant » ou lorsque la commission d'évaluation, telle que définie à l'article 26 de l'arrêté royal du @ relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale, a proposé sa nomination. ».

betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt zijn benoeming heeft voorgesteld." vervangen door de woorden "wanneer hij, na afloop van zijn stage-evaluatieperiode, geen vermelding "onvoldoende" heeft gekregen of wanneer de evaluatiecommissie, zoals bepaald in artikel 26 van het koninklijk besluit van @ betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt, zijn benoeming heeft voorgesteld.".

Art.57.
Dans l'article 75, §3, alinéa 1er, du même arrêté, les mots « ni avoir obtenu la mention « à améliorer » ou « insuffisant» , » sont remplacés par les mots « avoir obtenu la mention « insuffisant» ».

Art.57.
In artikel 75, § 3, eerste lid, van hetzelfde besluit, worden de woorden "geen vermelding "te verbeteren" of "onvoldoende" hebben verkregen" vervangen door de woorden "geen vermelding "onvoldoende" hebben gekregen".

Chapitre II : Modification de l'arrêté royal du 7 août 1939 organisant l'évaluation et la carrière des agents de l'Etat.

Hoofdstuk II: Wijziging van het koninklijk besluit van 7 augustus 1939 betreffende de evaluatie en de loopbaan van het rijkspersoneel

Art. 58.
A l'article 29, §4, de l'arrêté royal du 7 août 1939 organisant l'évaluation et la carrière des agents de l'Etat, les mots « qu'ils aient conservé ou recouvré la mention « exceptionnel » ou « répond aux attentes » sont remplacés par les mots « qu'ils ne se soient pas vu attribuer la mention « insuffisant » ».

Art 58.
In artikel 29, § 4, van het koninklijk besluit van 7 augustus 1939 betreffende de evaluatie en de loopbaan van het rijkspersoneel worden de woorden "dat ze de vermelding "uitzonderlijk" of "voldoet aan de verwachtingen" hebben behouden of teruggekregen" vervangen door de woorden "dat ze geen vermelding "onvoldoende" hebben gekregen".

Art. 59.
A l'article 31, § 1er, du même arrêté, les mots « avoir obtenu et conservé la mention « exceptionnel » ou « répond aux attentes » à sa dernière évaluation » sont remplacés par les mots « ne pas s'être vu attribuer la mention « insuffisant » à sa dernière évaluation. ».

Art. 59.
In artikel 31, § 1, van hetzelfde besluit worden de woorden "bij zijn laatste evaluatie de vermelding "uitzonderlijk" of "voldoet aan de verwachting" hebben gekregen en behouden" vervangen door de woorden "mag hij bij zijn laatste evaluatie geen vermelding "onvoldoende" hebben gekregen."

Art. 60.
A l'article 31bis du même arrêté, les mots « qu'ils aient conservé ou recouvré la mention « exceptionnel » ou « répond aux attentes » » sont remplacés par les mots « qu'ils ne se soient pas vus attribuer la mention « insuffisant » ».

Art. 60.
In artikel 31bis van hetzelfde besluit worden de woorden "dat ze de vermelding "uitzonderlijk" of "voldoet aan de verwachtingen" hebben behouden of teruggekregen" vervangen door de woorden "dat ze geen vermelding "onvoldoende" hebben gekregen".

Chapitre III : Modification de l'arrêté royal du 12 juin 2006 organisant l'acquisition par le

Hoofdstuk III: Wijziging van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot regeling van het verwerven

militaire de la qualité d'agent de l'Etat par transfert

Art. 61.
A l'article 8, alinéas 2 et 4, de l'arrêté royal du 12 juin 2006 organisant l'acquisition par le militaire de la qualité d'agent de l'Etat par transfert, les mots « l'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale » sont remplacés par les mots « l'arrêté royal du @ relatif à l'évaluation dans la Fonction publique fédérale ».

Art. 62.
A l'article 14 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1° à l'alinéa 1er, les mots « lorsqu'il a obtenu, à l'issue de sa période d'évaluation, la mention d'évaluation "répond aux attentes" ou "exceptionnel" ou lorsque la commission de recours en matière d'évaluation compétente a proposé sa nomination. » sont remplacés par les mots « lorsqu'il n'a pas obtenu, à l'issue de sa période d'évaluation, la mention d'évaluation « insuffisant » ou lorsque la commission d'évaluation compétente a proposé sa nomination. » .

2° à l'alinéa 2, les mots « se concluant par la mention "répond aux attentes" » sont remplacés par les mots « se concluant sans mention conformément aux dispositions de l'arrêté royal du @ relatif à l'évaluation dans la Fonction publique fédérale» ;

3° l'alinéa 3 est abrogé.

Chapitre IV : Modification de l'arrêté royal du 15 janvier 2007 relatif à la mobilité des agents statutaires dans la fonction publique fédérale administrative

Art. 63.

door de militair van de hoedanigheid van Rijksambtenaar door overplaatsing

Art. 61.
In artikel 8, tweede en vierde lid, van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot regeling van het verwerven door de militair van de hoedanigheid van Rijksambtenaar door overplaatsing worden de woorden "het koninklijk besluit van 24 september 2013 betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt" vervangen door de woorden "het koninklijk besluit van @ betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt".

Art. 62.
In artikel 14 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid worden de woorden "als hij na afloop van zijn evaluatieperiode de evaluatievermelding "voldoet aan de verwachtingen" of "uitzonderlijk" heeft gekregen of als de bevoegde beroepscommissie inzake evaluatie zijn benoeming heeft voorgesteld." vervangen door de woorden "als hij na afloop van zijn evaluatieperiode geen evaluatievermelding "onvoldoende" heeft gekregen of als de bevoegde evaluatiecommissie zijn benoeming heeft voorgesteld.";

2° in het tweede lid worden de woorden "een periode die wordt afgesloten met de vermelding "voldoet aan de verwachtingen"" vervangen door de woorden "een periode die wordt afgesloten zonder vermelding overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van @ betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt ";

3° het derde lid wordt opgeheven.

Hoofstuk IV: Wijziging van het koninklijk besluit van 15 januari 2007 betreffende de mobiliteit van de statutaire ambtenaren in het federaal administratief openbaar ambt

Art. 63.

A l'article 51, alinéa 4, de l'arrêté royal du 15 janvier 2007 relatif à la mobilité des agents statutaires dans la fonction publique fédérale administrative, les mots « une nouvelle période d'évaluation » sont remplacés par les mots « un nouveau cycle d'évaluation ».

In artikel 51, vierde lid, van het koninklijk besluit van 15 januari 2007 betreffende de mobiliteit van de statutaire ambtenaren in het federaal administratief openbaar ambt worden de woorden "een nieuwe evaluatieperiode" vervangen door de woorden "een nieuwe evaluatiecyclus".

Chapitre V : Modification à l'arrêté royal du 25 octobre 2013 relatif à la carrière pécuniaire des membres du personnel de la fonction publique fédérale

Hoofdstuk V: Wijziging van het koninklijk besluit van 25 oktober 2013 betreffende de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt

Art. 64.
L'article 2, 17°, de l'arrêté royal du 25 octobre 2013 relatif à la carrière pécuniaire des membres du personnel de la fonction publique fédérale, est remplacé par la disposition suivante :
« 17° mention " insuffisant " : la mention " "insuffisant" attribuée au cours du cycle d'évaluation défini dans l'arrêté royal du @ relatif à l'évaluation dans la Fonction publique fédérale ; ».

Art. 64.
Artikel 2, 17°, van het koninklijk besluit van 25 oktober 2013 betreffende de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt wordt vervangen door de volgende bepaling:
"17° vermelding "onvoldoende": de vermelding "onvoldoende" toegekend tijdens de evaluatiecyclus bepaald in het koninklijk besluit van @ betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt;".

Art. 65.
L'article 20 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« Art. 20. Sans préjudice l'article 75, § 3, de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant statut des agents de l'Etat, le membre du personnel appartenant à un niveau repris dans la colonne 1 du tableau ci-dessous est promu à l'échelle de traitement supérieure de son grade ou de sa classe figurant dans la colonne 2 du même tableau le 1er jour du mois qui suit celui où il compte au moins le nombre d'année d'ancienneté d'échelle figurant dans la colonne 3 du même tableau.

Art. 65.
Artikel 20 van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt:

"Art. 20.- Onverminderd artikel 75, §3, van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel wordt het personeelslid dat behoort tot een niveau vermeld in kolom 1 van de onderstaande tabel bevorderd naar de hogere weddeschaal van zijn graad of van zijn klasse die in kolom 2 van dezelfde tabel vermeld staat op de 1e dag van de maand die volgt op de maand waarin hij minstens het aantal jaren schaalanciënniteit telt dat ernaast vermeld staat in kolom 3 van dezelfde tabel.

niveau	Promotion dans l'échelle de traitement bevordering in weddeschaal	ancienneté d'échelle minimum schaalanciënniteit minimum
A-B-C-D	vers le 2ème échelle de traitement naar de 2e weddeschaal	3 ans 3 jaar

A	À partir de la 3ème échelle de traitement	
	vanaf de 3e weddeschaal	5 ans 5 jaar
A	Vers l'échelle de traitement NA16	
	naar de weddeschaal NA16	3 ans 3 jaar
B -C -D	À partir de la 3ème échelle de traitement	
	vanaf de 3e weddeschaal	6 ans 6 jaar
D	Vers l'échelle de traitement NDT6	
	naar de weddeschaal NDT6	3 ans 3 jaar

Art. 66.
Les articles 21, 22 et 22/1, du même arrêté sont abrogés.

Art. 66.
Artikelen 21, 22 en 22/1, van hetzelfde besluit worden opgeheven.

Art. 67.
A l'article 26 du même arrêté, les mots « ainsi que les mentions qu'il a reçues dans cette échelle de traitement » sont abrogés.

Art. 67.
In artikel 26 van hetzelfde besluit worden de woorden "alsook de vermeldingen die hij in deze weddeschaal heeft gekregen" opgeheven.

Art. 68.
L'alinéa 2, de l'article 42, du même arrêté est abrogé.

Art. 68.
Het tweede lid van artikel 42 van hetzelfde besluit wordt opgeheven

Art. 69.
L'article 43 du même arrêté est abrogé.

Art. 69.
Artikel 43 van hetzelfde besluit wordt opgeheven.

Art. 70.
Dans l'article 44 du même arrêté les mots « Par dérogation aux articles 42 et 43 » sont remplacés par les mots « Par dérogation à l'article 42 ».

Art. 70.
In artikel 44 van hetzelfde besluit worden de woorden "In afwijking van de artikelen 42 en 43 " vervangen door de woorden " In afwijking van artikel 42".

Art. 71.
A l'article 45 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

Art. 71.
In artikel 45 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1, eerste lid, worden de woorden "in de artikelen 42 en 43"

1° dans le paragraphe 1er, alinéa 1er , les mots « aux articles 42 et 43 » sont remplacés par les mots « à l'article 42 » ;

2° dans le paragraphe 1er, l'alinéa 2 est abrogé ;

3° dans le paragraphe 2, alinéa 1er, les mots « aux articles 42 et 43 » sont remplacés par les mots « à l'article 42 » ;

4° dans le paragraphe 2, l'alinéa 2 est abrogé.

vervangen door de woorden "in het artikel 42";

2° in paragraaf 1, wordt het tweede lid opgeheven;

3° in paragraaf 2, eerste lid, worden de woorden "in de artikelen 42 en 43" vervangen door de woorden "in het artikel 42";

4° in paragraaf 2, wordt het tweede lid opgeheven.

Art. 72.
L'article 46 du même arrêté est abrogé.

Art. 72.
Artikel 46 van hetzelfde besluit wordt opgeheven.

Art. 73.
L'article 46/1 du même arrêté est abrogé.

Art. 73.
Artikel 46/1 van hetzelfde besluit wordt opgeheven.

Art. 74.
Dans l'article 47 du même arrêté royal , les mots « Par dérogation aux articles 42, 43, 45 et 46 » sont remplacés par « Par dérogation aux articles 42 et 45».

Art. 74.
In artikel 47 van hetzelfde besluit worden de woorden " In afwijking van de artikelen 42, 43, 45 en 46" vervangen door de woorden "In afwijking van de artikelen 42 en 45".

Art. 75.
A l'article 53, alinéa 4, du même arrêté, la phrase « Les mentions obtenues durant la période d'ancienneté pécuniaire valorisée sont conservées. » est abrogée.

Art 75.
In artikel 53, vierde lid, van hetzelfde besluit wordt de zin "De vermeldingen gekregen tijdens de periode van gevaloriseerde geldelijke anciënniteit worden behouden. " opgeheven.

Art. 76.
Dans l'article 58/1 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportés :

- A l'alinéa 1er, les mots « après application des articles 36, § 2, 41, § 1er, alinéa 2, 42 à 46 » sont remplacés par les mots « après application des articles 36, § 2, 41, § 1er, alinéa 2, 42, 44 et 45 » ;
- l'alinéa 2 est abrogé.

Art. 76.
In artikel 58/1 van hetzelfde besluit, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- in het eerste lid worden de woorden "na toepassing van artikelen 36, § 2, 41, § 1, tweede lid, 42 tot 46" vervangen or de woorden "na toepassing van artikelen 36, § 2, 41, § 1, tweede lid, 42, 44 en 45";
- het tweede lid wordt opgeheven.

Art. 77.
A l'article 58/2, alinéa 5, du même arrêté, la phrase « Les mentions obtenues pendant la

Art. 77.
In artikel 58/2, vijfde lid, van hetzelfde besluit wordt de zin "De vermeldingen die ze kregen tijdens de

période pendant laquelle les agents ont été affectés temporairement dans un classe inférieure ou niveau inférieur ne sont pas prises en compte pour l'octroi d'une bonification d'échelle. » est abrogée.

Art. 78.
A l'article 59, alinéa 1er, du même arrêté, la phrase « Les mentions obtenues durant la période d'ancienneté pécuniaire valorisée sont conservées. » est abrogée.

Chapitre VI : Modification à l'arrêté royal du 25 avril 2017 relatif à la mobilité intrafédérale des membres du personnel des services fédéraux vers les services qui assistent le pouvoir judiciaire

Art. 79.
A l'article 3, 5°, de l'arrêté royal du 25 avril 2017 relatif à la mobilité intrafédérale des membres du personnel des services fédéraux vers les services qui assistent le pouvoir judiciaire, les mots « ou « à améliorer » lors de sa dernière évaluation » sont remplacés par les mots « lors de son dernier cycle d'évaluation».

Chapitre VII : Modification à l'arrêté royal du 26 avril 2017 relatif à la mobilité intrafédérale des membres du personnel qui assistent le pouvoir judiciaire et modifiant l'arrêté royal du 12 juin 2006 organisant l'acquisition par le militaire de la qualité d'agent de l'Etat par transfert

Art. 80.
A l'article 13, alinéa 1er, de l'arrêté royal du 26 avril 2017 relatif à la mobilité intrafédérale des membres du personnel qui assistent le pouvoir judiciaire et modifiant l'arrêté royal du 12 juin 2006 organisant l'acquisition par le militaire de la qualité d'agent de l'Etat par transfert, la phrase « Il conserve également les mentions qu'il a déjà obtenues dans le cycle d'évaluation dans cette échelle de traitement. » est remplacée par la phrase « Les mentions qu'il a obtenues dans le cycle dévaluation dans cette

periode waarin de ambtenaren in een lagere klasse of in een lager niveau tijdelijk waren geaffecteerd, komen niet in aanmerking voor de toekenning van een schaalbonificatie. " opgeheven.

Art. 78.
In artikel 59, eerste lid, van hetzelfde besluit wordt de zin "De vermeldingen gekregen tijdens de periode van gevaloriseerde geldelijke anciënniteit worden behouden. " opgeheven.

Hoofdstuk VI: Wijziging van het koninklijk besluit van 25 april 2017 betreffende de intrafederale mobiliteit van de personeelsleden van de federale diensten naar de diensten die de rechterlijke macht terzijde staan

Art. 79.
In artikel 3, 5°, van het koninklijk besluit van 25 april 2017 betreffende de intrafederale mobiliteit van de personeelsleden van de federale diensten naar de diensten die de rechterlijke macht terzijde staan worden de woorden "of "te verbeteren" hebben ontvangen tijdens zijn laatste evaluatie" vervangen door de woorden "hebben ontvangen tijdens zijn laatste evaluatiecyclus".

Hoofdstuk VII: Wijziging aan het koninklijk besluit van 26 april 2017 betreffende de intrafederale mobiliteit van de personeelsleden die de rechterlijke macht terzijde staan en tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot regeling van het verwerven door de militair van de hoedanigheid van Rijksambtenaar door overplaatsing

Art 80.
In artikel 13, eerste lid, van het koninklijk besluit van 26 april 2017 betreffende de intrafederale mobiliteit van de personeelsleden die de rechterlijke macht terzijde staan en tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot regeling van het verwerven door de militair van de hoedanigheid van Rijksambtenaar door overplaatsing wordt de zin "Hij behoudt eveneens de vermeldingen in de evaluatiecyclus die hij reeds heeft bekomen in deze weddeschaal. " vervangen door de zin "De vermeldingen die hij heeft

échelle de traitement sont assimilées à la réalisation des objectifs visée à l'article 7, §2, du présent arrêté royal . ».

bekomen in de evaluatiecyclus in deze weddeschaal worden gelijkgesteld met het bereiken van de doelstellingen bedoeld in artikel 7, §2, van dit koninklijk besluit.".

Chapitre VIII : Modification à l'arrêté royal du 13 juillet 2017 fixant les allocations et indemnités des membres du personnel de la fonction publique fédérale

Hoofdstuk VIII: Wijziging van het koninklijk besluit van 13 juli 2017 tot vaststelling van de toelagen en vergoedingen van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt

Art. 81.
A l'article 35 de l'arrêté royal du 13 juillet 2017 fixant les allocations et indemnités des membres du personnel de la fonction publique fédérale, les modifications suivantes sont apportées :

Art. 81.
In artikel 35 van het koninklijk besluit van 13 juli 2017 tot vaststelling van de toelagen en vergoedingen van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° dans l'alinéa 1er, les mots « comme s'il y avait obtenu annuellement la mention « répond aux attentes » » sont abrogés ;

1° in het eerste lid worden de woorden "alsof hij er jaarlijks de vermelding "voldoet aan de verwachtingen" in had gekregen" opgeheven;

2° l'alinéa 2 est abrogé.

2° het tweede lid wordt opgeheven.

TITRE VI : Dispositions abrogatoires

TITEL VI: Opheffingsbepalingen

Art. 82.
L'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation des membres du personnel de la fonction publique fédérale est abrogé.

Art. 82.
Het koninklijk besluit van 24 september 2013 betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt wordt opgeheven.

Art. 83.
L'arrêté ministériel du 16 décembre 2015 fixant la composition de la commission interparastatale de recours en matière d'évaluation est abrogé.

Art. 83.
Het ministerieel besluit van 16 december 2015 tot vaststelling van de samenstelling van de interparastatale beroepscommissie inzake evaluatie wordt opgeheven.

Art. 84.
L'arrêté ministériel du 13 janvier 2016 fixant la **composition** de la commission interdépartementale de recours en matière d'évaluation est abrogé.

Art. 84.
Het ministerieel besluit van 13 januari 2016 tot vaststelling van de samenstelling van de interdepartementale beroepscommissie inzake evaluatie wordt opgeheven.

Art . 85.
L'arrêté ministériel du 13 janvier 2016 établissant le règlement d'ordre intérieur commun des commissions de recours en matière d'évaluation est abrogé.

Art. 85.
Het ministerieel besluit van 13 januari 2016 houdende goedkeuring van het gemeenschappelijk huishoudelijk reglement van de beroepscommissies inzake evaluatie wordt opgeheven.

Art. 86.

Art. 86.

L'arrêté ministériel du 25 février 2021 fixant la composition de la commission commune de recours en matière d'évaluation est abrogé.

Het ministerieel besluit van 25 februari 2021 tot vaststelling van de samenstelling van de gemeenschappelijke beroepscommissie inzake evaluatie wordt opgeheven.

TITRE VII: Dispositions finales

Art. 87.
Le présent arrêté entre en vigueur le 1er janvier 2022.

Art. 88.
Nos Ministres sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Donné à , le

TITEL VII : Slotbepalingen

Art. 87.
Dit besluit treedt in werking op 1 januari 2022.

Art. 88.
Onze Ministers zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit

Gegeven te , op

Par le Roi,
La Ministre de la Fonction publique,

Vu pour être soumis
à l'avis du Conseil d'Etat,

Van Koningswege,
De Minister van Ambtenarenzaken,

Gezien om voorgelegd te worden
aan de Raad van State,

P. DE SUTTER

ROYAUME DE BELGIQUE

SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL STRATEGIE ET APPUI

Rapport au Roi

Sire,

Le projet d'arrêté royal que nous avons l'honneur de soumettre à la signature de Votre Majesté entend mettre en place, dans une optique d'amélioration des services publics, un nouveau système d'évaluation qui renforce le niveau de professionnalisation et de développement de l'expertise des membres du personnel de la fonction publique fédérale.

Le projet d'arrêté vise à remplacer l'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation des membres du personnel de la fonction publique fédérale.

I. CONTEXTE

Les services publics ont, depuis quelques années, pris conscience de l'importance de l'adaptation continue de leur schéma organisationnel afin de répondre rapidement et au mieux aux nouveaux besoins et aux nouvelles techniques de service public.

L'objectif principal est de faire en sorte que les profils du personnel des services fédéraux soient mieux adaptés à l'exécution des tâches essentielles de l'État.

Pour atteindre cet objectif ambitieux, les services fédéraux se sont engagés dans le déploiement d'une culture de feedback généralisée au sein de la fonction publique fédérale.

Toutefois , le projet d'arrêté royal ne vise pas la mise en place de la culture de feedback au sein des services fédéraux. Il en découle que seuls sont mis en exergue, dans le rapport au roi, les éléments clés de cette culture qui constituent des points d'ancrage pour l'évaluation des

KONINKRIJK BELGIE

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BELEID EN ONDERSTEUNING

Verslag aan de Koning

Sire,

Het ontwerp van koninklijk besluit dat we de eer hebben ter ondertekening voor te leggen aan Uwe Majesteit heeft tot doel om, in een streven naar verbetering van de overheidsdiensten, een nieuw evaluatiesysteem in te voeren om het niveau van professionalisering en de ontwikkeling van expertise van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt te verbeteren.

Het ontwerpbesluit strekt tot vervanging van het koninklijk besluit van 24 september 2013 betreffende de evaluatie van personeelsleden van het federaal openbaar ambt.

I. CONTEXT

De overheidsdiensten zijn er zich al enkele jaren van bewust dat het belangrijk is om hun organisatieschema voortdurend aan te passen om snel en zo goed mogelijk te kunnen inspelen op de nieuwe behoeften en technieken van de overheidsdienst.

Het hoofddoel is ervoor te zorgen dat de profielen van de personeelsleden van de federale diensten beter zijn afgestemd op de uitvoering van de essentiële taken van de staat.

Om die ambitieuze doelstelling te behalen hebben de federale diensten zich ertoe geëngageerd een veralgemeende feedbackcultuur in te voeren in het federaal openbaar ambt.

Het ontwerp van koninklijk besluit heeft evenwel niet als doel om de feedbackcultuur in te voeren binnen de federale diensten. Bijgevolg worden in het verslag aan de Koning alleen de sleutelelementen van deze cultuur belicht die

membres du personnel de la fonction publique fédérale.

ankerpunten vormen voor de evaluatie van de federale ambtenaren.

II. CONTEXTE DE LA CULTURE DE FEEDBACK

II. CONTEXT VAN DE FEEDBACK CULTUUR

Dans un contexte en permanente évolution, la mise en place et le développement progressifs des fondements de la culture de feedback au sein des différents services fédéraux est le meilleur garant d'efficacité sur le long terme.

In een voortdurend evoluerende context bieden de geleidelijke invoering en ontwikkeling van de grondslagen van de feedbackcultuur in de verschillende federale diensten de beste garantie op doeltreffendheid op lange termijn.

La culture de feedback est un outil de gestion des ressources humaines qui repose sur une communication régulière, limpide , qualitative et factuelle. Une communication qui évite tout sous-entendu pouvant nuire au but poursuivi ou ternir les relations entre les différents intervenants est essentielle au renforcement et à l'amélioration de l'employabilité durable des membres du personnel au niveau du service fédéral concerné.

De feedbackcultuur is een instrument voor humanresourcesmanagement dat stoelt op regelmatige, duidelijke, kwalitatieve en feitelijke communicatie. Essentieel voor de versterking en verbetering van de duurzame inzetbaarheid van de personeelsleden op het niveau van de betrokken federale dienst is dat er gezorgd wordt voor een communicatie die elke insinuatie vermijdt die schadelijk zou kunnen zijn voor het nagestreefde doel of die de relatie tussen de verschillende belanghebbenden zou kunnen aantasten.

Grâce à un dialogue régulier entre les chefs, les membres du personnel, les collègues et les responsables des ressources humaines, tous les intervenants se sentent à l'aise pour recevoir, donner et demander un retour d'information.

Een regelmatige dialoog tussen leidinggevenden, personeelsleden, collega's en HR-verantwoordelijken zorgt ervoor dat alle belanghebbenden zich op hun gemak voelen bij het krijgen, geven en vragen van feedback.

Les avantages de cette communication sont perceptibles tant pour le membre du personnel que pour le service fédéral . Ainsi, le membre du personnel prend mieux conscience de l'impact de ses actions sur son travail quotidien, sur l'évolution de son développement et, par ailleurs, la relation de confiance qui s'instaure progressivement par le biais de cette nouvelle culture forme le terreau propice à l'épanouissement d'une meilleure compréhension pour les intervenants de l'interaction entre eux , le(s) projet(s) et les axes stratégiques dont le service fédéral est le porteur.

De voordelen van deze communicatie zijn zowel voor het personeelslid als voor de federale dienst merkbaar. Zo wordt het personeelslid zich er meer bewust van welke impact zijn acties hebben op zijn dagelijkse werk en op de evolutie van zijn ontwikkeling. Dankzij de vertrouwensrelatie die geleidelijk tot stand komt via deze nieuwe cultuur ontwikkelt er zich voorts een beter begrip bij de belanghebbenden van de onderlinge interacties en in de project(en) en de strategische assen waarvan de federale dienst de drager is.

A terme, la communication mise en place doit permettre de nourrir un savoir être réactif de chacun et d'alimenter la volonté de collaborer à l'élaboration de solutions.

Op termijn moet de opgezette communicatie het mogelijk maken dat iedereen gestimuleerd wordt om zich reactief op te stellen en dat de bereidheid te stimuleren om samen te werken aan de ontwikkeling van oplossingen.

Dans un tel contexte, ce mode de communication devient, de toute évidence, le levier idéal pour assurer le passage vers une culture de développement tant au niveau individuel que collectif tout en accordant une place de choix à l'amélioration de la performance.

In een dergelijke context wordt deze communicatiewijze vanzelfsprekend de ideale hefboom om de overschakeling op een ontwikkelingscultuur, zowel op individueel als op collectief niveau, te garanderen en hierbij laat men ook een belangrijke rol voor het verbeteren van de prestaties.

Une telle communication devient un allié précieux pour le membre du personnel dans le cadre d'une réflexion continue liée à l'exercice de la fonction.

Een dergelijke communicatie wordt een waardevol hulpmiddel voor het personeelslid bij continue reflectie over de uitoefening van de functie.

Elle vient nourrir la réflexion du membre du personnel et des personnes qui l'accompagnent dans le processus d'évaluation notamment lorsqu'il est face à un souhait ou une opportunité de développement de carrière ou de réorientation professionnelle. Elle peut également les soutenir lorsque le membre du personnel fait face à un besoin accru de soutien en vue d'optimiser l' exécution de sa fonction ou de le guider dans un aménagement, une réorientation de celle-ci . Il appartient aux intervenants d'apprécier l'utilité et les conséquences d'une formalisation de ces échanges en fonction des circonstances spécifiques de la situation envisagée .

Ze draagt bij tot de reflectie van het personeelslid en de personen die hem begeleiden bij het evaluatieproces, met name wanneer hij zich geconfronteerd ziet met een wens of mogelijkheid tot loopbaanontwikkeling of beroepsheroriëntering. Ze kan hen ook ondersteuning bieden wanneer het personeelslid een grotere behoefte aan steun voelt om de uitvoering van zijn functie te optimaliseren of hem te begeleiden bij een aanpassing of heroriëntering van zijn functie. De belanghebbenden moeten het nut en de gevolgen van een formalisering van deze uitwisselingen beoordelen in functie van de specifieke omstandigheden van de beoogde situatie.

L'évaluation met en avant l'importance d'une communication continue qu'elle soit informelle ou formelle.

De evaluatie beklemtoont het belang van continue communicatie, of die nu informeel of formeel is.

L'arrêté royal prévoit les dispositions qui fournissent le cadre réglementaire nécessaire à l'évaluation qui constitue un processus de suivi du membre du personnel depuis la description de fonction et/ou la fixation des objectifs jusqu'à leur appréciation finale dans un objectif de développement et d'amélioration de la performance .

Het koninklijk besluit voorziet in de bepalingen die het vereiste regelgevende kader leveren voor de evaluatie, die een opvolgingsproces is van het personeelslid, vanaf de functiebeschrijving en/of de vastlegging van de doelstellingen tot de eindbeoordeling ervan, in een streven naar ontwikkeling en verbetering van de prestaties.

III. OBJECTIF

L'allégement des charges administratives liées à l'évaluation est au cœur de la nouvelle conception de l'évaluation développée du présent projet.

En simplifiant la procédure d'évaluation, l'évaluateur dispose de plus de temps à consacrer à la recherche de solutions concrètes et réelles à apporter au membre du personnel, voire à l'évaluation, qui s'avèrent nécessaire dans certaines situations pour le membre du personnel.

Outre l'allègement des aspects formels de la procédure d'évaluation, l'accent est mis sur le dialogue entre l'évaluateur et le membre du personnel afin d'offrir à ce dernier un soutien réel qui peut, dans certains cas, être vu comme un véritable coaching et qui doit conduire à la mise en place de solutions concrètes en vue de le faire évoluer et de garantir son développement.

Les valeurs fondamentales qui président à cette nouvelle approche de l'évaluation sont entre autres :

- Coaching permanent : accompagnement des collaborateurs pendant tout le cycle d'évaluation.
- Attitude positive : se fonde sur une attitude de base de confiance de la part du chef dans les compétences et la bonne volonté de son collaborateur et vice versa évidemment.
- Objectivité : l'évaluation se fait sur base de comportements et de faits (degré de réalisation des objectifs).
- Dialogue orienté avenir : à travers des entretiens de feedback réguliers, le chef et le collaborateur ajustent ensemble les actions entreprises compte tenu du contexte en évolution .
- l'échange entre chef et collaborateur est mené dans le respect mutuel.
- Tant le chef que le collaborateur sont prêts à se mettre en question.

III. DOEL

De vermindering van de administratieve lasten van de evaluatie staat centraal in het nieuwe concept van evaluatie zoals ontwikkeld in dit ontwerp.

Door de evaluatieprocedure te vereenvoudigen, heeft de evaluator meer tijd om concrete en reële oplossingen voor het personeelslid te vinden, of zelfs voor de evaluatie die in bepaalde situaties voor het personeelslid noodzakelijk is.

Naast het beperken van de formele aspecten van de evaluatieprocedure wordt de nadruk gelegd op de dialoog tussen de evaluator en het personeelslid, teneinde deze laatste reële ondersteuning te bieden die in sommige gevallen als een echte coaching kan worden beschouwd en die moet leiden tot het bereiken van concrete oplossingen om hem te helpen te evolueren en zijn ontwikkeling te verzekeren.

De kernwaarden van deze nieuwe benadering van evaluatie zijn onder meer:

- Permanente coaching: begeleiding van de medewerkers gedurende de hele evaluatiecyclus.
- Positieve houding: start met een basishouding van vertrouwen van de chef in de competenties en goede wil van zijn medewerker en uiteraard vice versa.
- Objectiviteit: de evaluatie is gebaseerd op gedragingen en feiten (de mate waarin de doelstellingen zijn bereikt).
- Toekomstgerichte dialoog: via regelmatige feedbackvergaderingen stellen de leidinggevende en de werknemer de ondernomen acties gezamenlijk bij in het licht van de veranderende context.
- De uitwisseling tussen de chef en de medewerker geschiedt met wederzijds respect.
- Zowel de chef als de medewerker zijn bereid zichzelf in vraag te stellen.

L' arrêté royal propose comme mesures phares à la mise en place de cette nouvelle approche de :

- couper l'interaction systématique de l'évaluation dans le processus d'évolution pécuniaire pour se focaliser sur une appréciation descriptive du fonctionnement, des compétences et des attitudes du membre du personnel dans un objectif de progression. L'atteinte de ce fonctionnement optimalisé passe par un accompagnement « sur mesure » du membre du personnel dans le développement de sa carrière. Il s'agit d'un processus dans lequel la découverte, le renforcement ou le développement des compétences du membre du personnel occupent une place centrale au service du service public.

- simplifier le système d'évaluation afin d'éviter dorénavant le piège de la récupération bureaucratique du processus.

- implémenter un système qui est plus en phase avec l'évolution rapide dans les organisations, avec une gestion agile des organisations et le besoin d'investir de façon continue dans le développement de compétences.

- donner un fondement réglementaire à la remédiation en tant qu'accompagnement sur mesure du membre du personnel pour lequel une progression dans l'évolution du fonctionnement est convenue.

- abandonner le système de comptabilisation complexe et variable des absences en jours calendrier susceptibles de mener à une mention « répond aux attentes » au profit d'un système positif qui considère qu'en l'absence de constats contraires étayés, la réalisation des objectifs planifiés est

De belangrijkste maatregelen die het koninklijk besluit voorstelt voor de uitvoering van deze nieuwe aanpak zijn:

- de systematische interactie van de evaluatie in de geldelijke evolutie verbreken om zich te concentreren op een beschrijvende beoordeling van het functioneren, de competenties en de attitudes van de personeelsleden in een streven naar vooruitgang. De basis om dit optimaal functioneren te verwezenlijken is een "op maat gesneden" ondersteuning van het personeelslid tijdens de ontwikkeling van zijn loopbaan, een proces waarin de ontdekking, de versterking of de ontwikkeling van de competenties van het personeelslid een centrale plaats innemen ten dienste van de overheidsdienst.

- het evaluatiesysteem vereenvoudigen om te voorkomen dat het proces niet verzandt in bureaucratie.

- een systeem invoeren dat meer in overeenstemming is met de snelle evolutie in organisaties, met een wendbaar beheer van organisaties en de noodzaak om voortdurend te investeren in de ontwikkeling van vaardigheden.

- een wettelijke basis bieden voor remediëring in de vorm van begeleiding op maat van het personeelslid met wie is overeengekomen dat er progressie moet komen in zijn functioneren.

- het complexe en variabele systeem voor de telling van de afwezigheden in kalenderdagen, dat tot een beoordeling "voldoet aan de verwachtingen" zou kunnen leiden, inruilen voor een positief systeem dat ervan uitgaat dat, bij gebrek aan gemotiveerde tegenbevindingen, de verwezenlijking van de geplande doelstellingen een voldoende

un prédicat qui suffit à enclencher le cycle d'évaluation suivant.

- maintenir une seule mention d'évaluation «Insuffisant ».

voorwaarde is om de volgende evaluatiecyclus te laten aanvangen.

- een enkele evaluatievermelding "onvoldoende" behouden.

Les dispositions de l''arrêté royal visent l'ensemble des membres du personnel statutaires et contractuels de la fonction publique fédérale (article 1).

De bepalingen van het koninklijk besluit zijn van toepassing op alle statutaire en contractuele personeelsleden van het federaal openbaar ambt (artikel 1).

Après avoir défini les notions essentielles à la bonne compréhension du processus d'évaluation (article 2), l'article 3 indique que le cycle d'évaluation est obligatoire pour tout membre du personnel et il précise les fondements de l'évaluation.

Na het definiëren van de begrippen die essentieel zijn voor een goed begrip van het evaluatieproces (artikel 2), geeft artikel 3 aan dat de evaluatiecyclus voor ieder personeelslid verplicht is en specificeert het de basis voor evaluatie.

L'évaluation vise à l'appréciation descriptive du fonctionnement, des compétences et des aptitudes du membre du personnel ; elle repose sur une démarche constructive d'identification des besoins du membre du personnel pour l'évolution de sa carrière, son développement personnel au regard de sa description de fonction . Cette démarche est également de nature à contribuer à la réalisation des objectifs de l'organisation.

De evaluatie is gericht op een beschrijvende beoordeling van het functioneren, de competenties en de vaardigheden van het personeelslid. Ze stoelt op een constructieve benadering waarbij de behoeften van het personeelslid met het oog op zijn loopbaanontwikkeling en zijn persoonlijke ontwikkeling worden vastgesteld in het licht van zijn functiebeschrijving. Deze benadering draagt er ook toe bij dat de doelstellingen van de organisatie worden verwezenlijkt.

Les besoins identifiés pour le membre du personnel peuvent être nombreux et variés. Sans être exhaustif, les besoins suivants peuvent être cités : médiation, formation, développement de l'expertise, réorientation professionnelle.
Selon le(s) type(s) de besoin identifié, le service fédéral puise dans le panel de ressources existant tant en interne qu'en externe. Le Service public fédéral BOSA met à disposition, dans ce cadre, l'accès à différents outils tels que le self-service Talent, le centre de carrière, les différentes formes de mobilité, Etc .

De behoeften die voor het personeelslid worden vastgesteld kunnen talrijk en gevarieerd zijn. Zonder volledig te zijn kunnen als behoeften worden geciteerd: bemiddeling, opleiding, het ontwikkelen van expertise, beroepsheroriëntering. Naargelang van het/de type(s) vastgestelde behoefte maakt de federale dienst gebruik van het scala van hulpmiddelen die zowel intern als extern voorhanden zijn. In dit verband verstrekt de Federale Overheidsdienst BOSA toegang tot verschillende tools zoals de self-service Talent, het Loopbaancentrum, de verschillende vormen van mobiliteit, enz.

S'il ressort de l'arrêté royal que les mesures envisagées fournissent un cadre réglementaire au développement des compétences du membre du personnel au regard de sa description de fonction, le développement des

Hoewel uit het koninklijk besluit naar voor komt dat de beoogde maatregelen een regelgevend kader bieden voor de ontwikkeling van de competenties van het personeelslid met betrekking tot zijn/haar functieomschrijving,

compétences du membre du personnel dans tous ses aspects (au-delà de la fonction actuelle) fait partie des préoccupations de gestion des ressources humaines susceptibles de s'exprimer à l'occasion d'un entretien dans le cadre du cycle d'évaluation mais également de tout autre entretien ou échange sans lien avec l'évaluation concernant par exemple une ambition de pouvoir assumer un nouveau rôle ou une autre fonction au sein de l'organisation, un souci d'augmenter l'employabilité du membre du personnel, d'augmenter sa résilience,…

maakt de ontwikkeling van de competenties van het personeelslid in al zijn aspecten (ruimer dan de huidige functie) deel uit van de bekommernissen inzake human resources management die naar voor kunnen worden gebracht tijdens een gesprek in het kader van de evaluatiecyclus of tijdens elk ander gesprek of uitwisseling die geen verband houdt met de evaluatie, bijvoorbeeld over de ambitie om een nieuwe rol of een andere functie binnen de organisatie te kunnen opnemen, in het belang van het verhogen van de inzetbaarheid van het personeelslid, om zijn of haar veerkracht te vergroten, ...

Le développement peut prendre différentes formes parmi lesquelles la formation, l'auto-apprentissage sur base de modules en ligne, de livres, de revues professionnelles ou d'articles scientifiques, le coaching, le tutorat, l'apprentissage sur le terrain, le stage, l'apprentissage par projet, la participation aux réseaux professionnels, donner cours.

Ontwikkeling kan verschillende vormen aannemen, waaronder opleiding, zelfstudie op basis van onlinemodules, boeken, vaktijdschriften of wetenschappelijke artikelen, coaching, mentoring, leren op de werkplek, stages, projectgebaseerd leren, deelname aan professionele netwerken, het geven van opleiding.

Ces différentes formes de développement qui peuvent être soutenus à l'occasion de l'évaluation reposent sur des choix du membre du personnel et relèvent pour une bonne part d'autres dispositions du statut notamment en matière de formation.

Deze verschillende vormen van ontwikkeling die in het kader van de evaluatie kunnen worden ondersteund, zijn gebaseerd op de keuzes van het personeelslid en vallen grotendeels onder andere bepalingen van het statuut, met name in verband met opleiding.

IV. CYCLE D'EVALUATION

(Cette mesure est développée aux articles 5 à 17 du projet)

IV. EVALUATIE CYCLUS

(Deze maatregel wordt uitgewerkt In artikel 5 tot 17 van het ontwerp)

Tout cycle d'évaluation repose sur un accord quant à la fixation d'objectifs de prestation et de développement pour le cycle correspondant qui renvoient à la description de fonction. (art 6, § 1er , 1°, et art 7 , §1er)

Elke beoordelingscyclus is gebaseerd op een akkoord over de vaststelling van prestatie- en ontwikkelingsdoelstellingen voor de betreffende cyclus die verwijzen naar de functiebeschrijving. (art. 6, § 1, 1° en art. 7, § 1).

Les objectifs du cycle d'évaluation peuvent être adaptés en cours d'évaluation , notamment lors des entretiens de fonctionnement.

De doelstellingen van de evaluatiecyclus kunnen in de loop van de evaluatie worden bijgesteld, met name tijdens de functioneringsgesprekken.

L'évaluateur examine avec le membre du personnel la description de fonction à des

De evaluator neemt de functiebeschrijving met het personeelslid door op belangrijke

moments-clés de la carrière du celui-ci à savoir lors de la nomination ou de la promotion de l'agent, à la suite d'une mobilité ou d'une mise à disposition, le premier jour d'exécution du contrat de travail, lors d'un changement de fonction, à la suite d'une remédiation ou de l'attribution de la mention « insuffisant » (art. 5).

momenten in de loopbaan van het personeelslid, namelijk bij zijn aanstelling of bevordering, na mobiliteit of terbeschikkingstelling, op de eerste dag van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, bij verandering van functie, na remediëring of bij de toekenning van de vermelding "onvoldoende" (art. 5).

D'éventuelles adaptations de contextualisation de la description de fonction peuvent être sollicitées à tout moment de la carrière du membre du personnel.

Op elk moment van de loopbaan van het personeelslid kan worden verzocht om eventuele aanpassingen van de contextualisering van de functiebeschrijving.

Les adaptations de la description de fonction qui font suite à des changements significatifs de la fonction requièrent un consensus entre l'évaluateur et le membre du personnel (art 6, §2) .

Aanpassingen van de functiebeschrijving naar aanleiding van belangrijke wijzigingen in de functie vereisen een consensus tussen de evaluator en het personeelslid (art. 6, § 2).

En cas d'absence de consensus tant sur la description de fonction que sur la fixation des objectifs de prestation et de développement, et en cas d'échec de la médiation du directeur P&O ou son délégué, le directeur général prend une décision motivée. (art 6, §2).

Indien er geen consensus is over de functiebeschrijving of over de vastlegging van de prestatie- en ontwikkelingsdoelstellingen, of indien de bemiddeling van de P& O-directeur of diens afgevaardigde mislukt, neemt de directeur-generaal een met redenen omkleed besluit. (art. 6, § 2).

Il est recommandé, pour assurer une progression et un suivi adéquat du membre du personnel de limiter le nombre d'objectifs visés ci-dessus à un maximum de dix objectifs par cycle d'évaluation. Ces objectifs peuvent, le cas échéant, concerner une mission ou un ensemble de tâches dont l'exécution dépasse la période d'un an ou une période plus limitée dans le temps. Grâce aux indicateurs de suivi des objectifs identifiés, l'évaluateur doit être à même de fournir une appréciation objective et qualitative du fonctionnement du membre du personnel.

Met het oog op een adequate vooruitgang en opvolging van het personeelslid wordt aanbevolen het aantal voornoemde doelstellingen te beperken tot ten hoogste tien per evaluatiecyclus. Deze doelstellingen kunnen in voorkomend geval betrekking hebben op een taak of een reeks taken waarvan de uitvoering zich uitstrekt over een periode van één jaar of over een meer beperkte periode. Aan de hand van de indicatoren voor de opvolging van de vastgelegde doelstellingen moet de evaluator een objectieve en kwalitatieve beoordeling kunnen geven van de prestaties van het personeelslid.

S'il advient que des objectifs de prestation ou de développement soient établis au niveau de l'équipe, il est possible que ces objectifs se retrouvent, dans un second temps, au niveau l'évaluation du membre du personnel dès lors que ces derniers sont déclinés en tenant compte de la situation individuelle du membre du personnel.

Indien er op teamniveau prestatie- en ontwikkelingsdoelstellingen worden vastgelegd, is het mogelijk dat deze doelstellingen vervolgens mee opgenomen worden in de evaluatie van het personeelslid, op voorwaarde dat zij aan de individuele situatie van het personeelslid zijn aangepast.

Le cas échéant, les objectifs de prestations sont compatibles avec l'exercice des prérogatives syndicales telles qu'elles sont définies par la loi du 19 décembre 1974 précitée et l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi (Art.7,§1er) . A l'instar de ce qui précède, il faut tenir compte lors de de la fixation des objectifs du membre du personnel, par exemple, de sa désignation comme personne de confiance dans le cadre de la loi Bien-être au travail .

In voorkomend geval zijn de prestatiedoelstellingen verenigbaar met de uitoefening van de vakbondsprerogatieven zoals omschreven in voornoemde wet van 19 december 1974 en het koninklijk besluit van 28 september 1984 ter uitvoering van deze wet. (art.7,§1) . Evenals bij het bovenstaande moet bij de vaststelling van de doelstellingen voor het personeelslid rekening worden gehouden met, bijvoorbeeld, zijn of haar aanwijzing als vertrouwenspersoon in het kader van de Wet welzijn op het werk.

Pour cadrer au mieux avec les réalités du terrain, il est aussi important de rappeler que le membre du personnel peut être évalué par " son " chef fonctionnel, en d'autres termes, un membre du personnel statutaire, un contractuel ou un membre du personnel statutaire, relevant d'une autre situation juridique qui, sous la responsabilité du supérieur hiérarchique, a un lien d'autorité directe avec lui, dans l'exercice quotidien de son travail. Le membre du personnel est ainsi évalué par quelqu'un qui le connaît, qui travaille quotidiennement dans le même service (art. 15). Seul, le supérieur hiérarchique peut néanmoins décider d'une remédiation ou de l'attribution de la mention « insuffisant » pour le membre du personnel (art 15) .

Om zo goed mogelijk aan te sluiten bij de werkelijkheid op het terrein, is het ook van belang eraan te herinneren dat het personeelslid kan worden geëvalueerd door "zijn" functionele chef, met andere woorden een statutair of contractueel personeelslid, die onder een andere rechtstoestand ressorteert en die, onder de verantwoordelijkheid van de hiërarchische meerdere, een rechtstreekse gezagsrelatie heeft met hem bij de dagelijkse uitvoering van zijn werkzaamheden. Het personeelslid wordt dus beoordeeld door iemand die hem kent en die dagelijks op dezelfde dienst werkt (art. 15). Alleen de hiërarchische meerdere kan echter beslissen over de remediëring of de toekenning van een vermelding "onvoldoende" aan het personeelslid (art. 15).

Dans l'esprit même de la culture de feedback, des échanges réguliers constituent la toile de fond de la relation entre l'évaluateur et le membre du personnel tout au long de chaque cycle d'évaluation.

In de geest van de feedbackcultuur vormen regelmatige uitwisselingen in de loop van elke evaluatiecyclus de achtergrond van de relatie tussen de evaluator en het personeelslid.

Ainsi, au cours de ces échanges, le membre du personnel peut de manière proactive obtenir l'assentiment nécessaire au suivi par exemple d'activités de formation, de développement de compétences, etc.. De telles démarches constituent des indicateurs précieux pour alimenter une réflexion ultérieure visant à apprécier les capacités d'évolution et de progression du membre du personnel à l'occasion d'une évolution de sa carrière administrative.

Zo kan het personeelslid tijdens deze uitwisselingen pro-actief de nodige goedkeuring verkrijgen voor het volgen van bijvoorbeeld opleidingsactiviteiten, de ontwikkeling van vaardigheden, enz.. Dergelijke benaderingen zijn waardevolle indicatoren om later na te gaan in hoeverre het personeelslid in staat is zich te ontwikkelen en vooruit te komen in het kader van zijn administratieve loopbaanontwikkeling.

Ces échanges réguliers en cours de cycle d'évaluation peuvent lorsque les parties le

Deze regelmatige uitwisselingen in de loop van de evaluatiecyclus kunnen, indien de partijen dit

souhaitent être formalisés lors d'un entretien de fonctionnement.

Des échanges formels (art. 9) sont prévus à des moments clés du cycle d'évaluation tels que :

- l'entretien de cycle d'évaluation ;
- un changement significatif de la description de fonction ou des objectifs planifiés
- le changement de régime de travail ou la reprise de travail après une absence de septante jour sans interruption ;
- l'entretien qui fixe la remédiation et/ou ses modalités ;
- l'entretien au cours duquel la mention « insuffisant » est attribuée.

Un minimum de vingt jours effectivement prestés entre deux entretiens qui sont initiés par l'évaluateur, est nécessaire pour porter une appréciation descriptive du fonctionnement, des compétences et des attitudes du membre du personnel (art 10) .

L'entretien de cycle d'évaluation est conçu comme un moment privilégié d'échanges entre l'évaluateur et le membre du personnel au cours duquel le point sur l'évolution du fonctionnement de ce dernier est opéré au travers d'une part du bilan de réalisation des objectifs fixés pour le cycle d'évaluation écoulé et, d'autre part, dans la continuité de ce bilan, de la planification des objectifs de prestations et de développement pour le cycle suivant.

Lors de l'entretien de fin du cycle d'évaluation, le constat de réalisation des objectifs convenus pour le membre du personnel entraîne automatiquement le démarrage du cycle d'évaluation suivant, sur la base de la planification convenue.

En l'absence d'entretien de fin de cycle d'évaluation au-delà du troisième mois suivant la fin du cycle d'évaluation concerné, le nouveau cycle est automatiquement activé le jour qui suit la fin du cycle d'évaluation précédent (art. 16).

wensen, tijdens een functioneringsgesprek worden geformaliseerd.

Er worden formele uitwisselingen (art. 9) gepland op sleutelmomenten in de evaluatiecyclus, zoals:

- het gesprek van de evaluatiecyclus;
- een belangrijke wijziging in de functieomschrijving of de geplande doelstellingen;
- de wijziging van de arbeidsregeling of de hervatting van het werk na een afwezigheid van zeventig dagen zonder onderbreking;
- het gesprek dat de remediëring en/of de modaliteiten ervan bepaalt;
- het gesprek waarin de vermelding "onvoldoende" wordt toegekend.

Tussen twee gesprekken die op initiatief van de evaluator georganiseerd worden moeten ten minste twintig werkelijk gewerkte dagen liggen om een beschrijvende beoordeling van het functioneren, de competenties en de attitudes van het personeelslid (art. 10).

Het gesprek van de evaluatiecyclus is bedoeld als een bijzonder moment voor een gesprek tussen de evaluator en het personeelslid, waarin de vooruitgang van diens prestaties wordt beoordeeld, enerzijds door een balans van de verwezenlijking van de voor de verstreken evaluatiecyclus vastgelegde doelstellingen en anderzijds, in aansluiting op deze balans, door de planning van de prestatie- en ontwikkelingsdoelstellingen voor de volgende cyclus.

Tijdens het gesprek aan het einde van de evaluatiecyclus gaat, indien de voor het personeelslid overeengekomen doelstellingen zijn bereikt, automatisch de volgende evaluatiecyclus van start, op basis van de overeengekomen planning.

Indien er na de derde maand volgend op het einde van de evaluatiecyclus in kwestie geen gesprek aan het einde van de evaluatiecyclus heeft plaatsgevonden, gaat de nieuwe cyclus

automatisch van start op de dag volgend op het einde van de vorige evaluatiecyclus (art.16).

Le cycle d'évaluation a une durée de 12 mois.

De evaluatiecyclus duurt 12 maanden.

Le choix de la date de démarrage du cycle d'évaluation suite à l'entrée en vigueur de l'arrêté royal revient au fonctionnaire dirigeant (art 5).

De keuze van de begindatum van de evaluatiecyclus na de inwerkingtreding van het koninklijk besluit wordt overgelaten aan de leidende ambtenaar (art. 5).

Pour permettre une meilleure adéquation dans la réalisation des objectifs stratégiques et opérationnels du service fédéral, le fonctionnaire dirigeant peut, par décision annuelle motivée, démarrer à une même date l'ensemble des cycles d'évaluation respectifs des membres du personnel en service à cette même date et dont le cycle d'évaluation conduit à une reconduction automatique.

Om te zorgen voor een betere afstemming wat betreft de verwezenlijking van de strategische en operationele doelstellingen van de federale dienst kan de leidend ambtenaar bij een met redenen omklede jaarlijkse beslissing op eenzelfde datum alle respectievelijke evaluatiecycli opstarten van de personeelsleden die op deze zelfde datum in dienst zijn en van wie de evaluatiecyclus tot een automatische verlenging leidt.

Les modalités pour raccrocher à une date commune de démarrage les cycles dévaluation respectifs susmentionnés sont clarifiées de sorte que le membre du personnel dont le cycle d'évaluation devrait prendre fin :

De modaliteiten om de voormelde respectievelijke evaluatiecycli op een gemeenschappelijke startdatum te laten aanvangen worden verduidelijkt, zodat het personeelslid van wie de evaluatiecyclus zou moeten aflopen:

- soit dans les six mois qui précèdent la date commune de démarrage susmentionnée, voit la fin de son cycle d'évaluation postposée au jour qui précède ladite date commune ;

- hetzij binnen de zes maanden die voorafgaan aan de voormelde gemeenschappelijke startdatum, het einde van zijn evaluatiecyclus uitgesteld ziet tot de dag die voorafgaat aan die gemeenschappelijke datum;

- soit dans les six mois qui suivent la date commune de démarrage susmentionnée, voit la fin du cycle d'évaluation clôturée anticipativement le jour qui précède ladite date commune.

- hetzij binnen de zes maanden die volgen op de voormelde gemeenschappelijke startdatum, het einde van de evaluatiecyclus vroegtijdig afgesloten ziet op de dag die voorafgaat aan die gemeenschappelijke datum.

Il va de soi que, dans ces deux hypothèses, les objectifs de prestations et de développement sont susceptibles d'être adaptés et que l'entretien de cycle d'évaluation tient compte de ces adaptations temporelles pour l'appréciation de réalisation des objectifs convenus.

Het spreekt voor zich dat de prestatie- en ontwikkelingsdoelstellingen in beide gevallen kunnen worden aangepast en dat er tijdens het gesprek van de evaluatiecyclus met deze tijdelijke aanpassingen rekening wordt gehouden met het oog op de beoordeling van de verwezenlijking van de afgesproken doelstellingen.

V. REMEDIATION

(Cette mesure est développée aux articles 18 à 22 du projet)

La remédiation et l'entretien de cycle d'évaluation constituent deux optimisations essentielles de l'évaluation introduites par l'arrêté royal.

La remédiation est un outil de gestion de ressources humaines qui vient soutenir et alimenter, à tout moment de l'évaluation, l'appréciation du fonctionnement, des compétences et des attitudes du membre du personnel par l'évaluateur . Cette appréciation doit être descriptive, objective et qualitative. (chapitre II du Titre II).

Si à l'occasion de l' entretien de cycle d'évaluation, le supérieur hiérarchique constate un niveau de réalisation des objectifs nettement inférieur à ce qui était attendu du membre du personnel, il peut décider d'une remédiation pour le membre du personnel, voire de l'attribution de la mention « insuffisant ».

Un constat du même ordre peut être effectué par le supérieur hiérarchique en cours de cycle d'évaluation et porter les mêmes conséquences.

La décision de remédiation intervient au plus tôt au terme du deuxième entretien de fonctionnement et la décision d'attribuer la mention « insuffisant » requiert au préalable une remédiation.

Le fait d'être en remédiation a pour effet éventuel de postposer la fin du cycle d'évaluation concerné ; ce dernier prend fin à la clôture de la remédiation. (art. 17) . L'attribution de la mention « insuffisant » met un terme au cycle d'évaluation concerné. (article 17). Techniquement, cela signifie que la qualification de l'entretien de cycle d'évaluation au cours duquel le supérieur hiérarchique prendrait une décision de remédiation est modifiée par cette

V. REMEDIËRING

(Deze maatregel wordt uitgewerkt in artikel 18 tot 22 van het ontwerp)

De remediëring en het gesprek van de evaluatiecyclus zijn twee essentiële optimalisaties van de evaluatie die door het koninklijk besluit worden ingevoerd.

Remediëring is een instrument voor humanresourcesmanagement dat de beoordeling van het functioneren, de bekwaamheden en de attitudes van het personeelslid door de evaluator op elk moment tijdens de evaluatie ondersteunt en verrijkt. Deze beoordeling moet beschrijvend, objectief en kwalitatief zijn. (Hoofdstuk II van titel II)

Indien de hiërarchische meerdere tijdens het evaluatiecyclusgesprek vaststelt dat de mate waarin de doelstellingen zijn verwezenlijkt, aanzienlijk lager ligt dan wat van het personeelslid werd verwacht, kan hij besluiten over te gaan tot remediëring voor het personeelslid of zelfs de vermelding "onvoldoende" toekennen.

De hiërarchische meerdere kan ook tijdens de evaluatiecyclus tot deze vaststelling komen, met dezelfde gevolgen.

De beslissing tot remediëring wordt ten vroegste na het tweede functioneringsgesprek genomen, en er kan geen beslissing genomen worden om de vermelding "onvoldoende" toe te kennen zonder voorafgaande remediëring.

Het feit dat men zich in remediëring bevindt, kan tot gevolg hebben dat het einde van de evaluatiecyclus in kwestie wordt uitgesteld; deze loopt af bij afsluiting van de remediëring (art. 17). De toekenning van de vermelding "onvoldoende" maakt een einde aan de evaluatiecyclus in kwestie (art.17). Technisch betekent dit dat de kwalificatie van het evaluatiecyclusgesprek waarin hiërarchische meerdere een remediëringsbeslissing zou

décision. L'entretien est dès lors considérée comme un entretien de fonctionnement et l'entretien de cycle d'évaluation à lieu à la fin de la remédiation.

nemen, wordt gewijzigd door deze beslissing. Het gesprek wordt derhalve beschouwd als een functioneringsgesprek en het evaluatiecyclusgesprek vindt plaats aan het einde van de remediëring.

Quel que soit le moment du cycle d'évaluation, dans un souci de sécurité juridique, la décision de remédiation (voir la décision d'attribuer la mention « insuffisant » (article 23)) est prise par le supérieur hiérarchique. (art.15)

Ongeacht het ogenblik in de evaluatiecyclus wordt, in een streven naar rechtszekerheid, het besluit tot remediëring (zie het besluit om de vermelding "onvoldoende" toe te kennen (artikel 23)) genomen door de hiërarchische meerdere (art.15).

Dans la pratique cela signifie que lorsque le chef fonctionnel craint que l'entretien de fonctionnement ou l'entretien de cycle d'évaluation ne doive se conclure par une remédiation ou par la mention « insuffisant » , il en informe le supérieur hiérarchique du membre du personnel.

In de praktijk betekent dit dat, als de functionele chef vreest dat het functioneringsgesprek of het gesprek van de evaluatiecyclus moet worden afgesloten met een remediëring of met een vermelding "onvoldoende", hij de hiërarchische meerdere van het personeelslid hiervan op de hoogte dient te brengen.

Dans ce cas, le supérieur hiérarchique procède lui-même à l'entretien et décide de la remédiation pour le membre du personnel ou de l'attribution de la mention « insuffisant », après consultation du chef fonctionnel.

In dit geval voert de hiërarchische meerdere zelf het gesprek (of, in voorkomend geval, het verplichte functioneringsgesprek van de stage) en neemt hij, na overleg met de functionele chef, een beslissing aangaande de remediëring voor het personeelslid of de toekenning van de vermelding "onvoldoende".

La compétence d'évaluer reconnue à l'évaluateur (chef fonctionnel) est retirée d'office à la date de la communication de l'information au supérieur hiérarchique.

De evaluatiebevoegdheid van de evaluator (functionele chef) wordt automatisch ingetrokken op de datum waarop de informatie aan de hiërarchische meerdere wordt meegedeeld.

La remédiation est définie dans ses fondements au chapitre II du Titre II de l'arrêté royal. Elle s'adresse au membre du personnel qui n'est pas stagiaire.

De remediëring wordt gedefinieerd in hoofdstuk II van titel II van het koninklijk besluit. Ze is bedoeld voor personeelsleden die geen stagiair zijn.

La remédiation constitue un encadrement « sur mesure » du membre du personnel dans le développement de sa carrière, processus dans lequel la découverte, le renforcement ou le développement des compétences du membre du personnel occupent une place centrale.

Remediëring is een omkadering op maat van het personeelslid met het oog op de verdere ontwikkeling van zijn loopbaan waarbij het ontdekken, het versterken of het ontwikkelen van de competenties van het personeelslid centraal staan.

Elle est activée à la suite d'un constat par le supérieur hiérarchique d'une moindre performance individuelle du membre du personnel dans la réalisation des objectifs planifiés au niveau des prestations ou du

Het wordt geactiveerd wanneer de hiërarchische meerderevaststelt dat de individuele prestaties van het personeelslid bij het bereiken van de geplande doelstellingen, wat de prestaties of wat de ontwikkeling van vaardigheden betreft,

développement de compétences. L'évaluation du membre du personnel en remédiation se concentre sur la réalisation des objectifs de prestation et de développement identifiés lors de l'entretien de démarrage de la remédiation (art. 21)

Suite à la décision de remédiation, le supérieur hiérarchique et le membre du personnel s'accordent sur les modalités de la remédiation lors d'un entretien de fonctionnement (art. 20 et 21, §1er). Ils sont soutenus et conseillés par le directeur P&O ou son délégué. Cet entretien de fonctionnement fait office de date de démarrage de la remédiation. En l'absence de consensus, la médiation est possible .

Le membre du personnel peut toujours refuser de s'engager dans une remédiation. Cependant, la décision de remédiation reste effective. A la suite de ce refus, un délai minimum de six mois (dont soixante jours prestés au minimum) doit s'être écoulé avant d'envisager le cas échéant l'attribution de la mention « insuffisant ».

Le directeur P&O ou son délégué assure l'encadrement de l'ensemble de la remédiation. Il agit en tant que conseil et soutien du supérieur hiérarchique et du membre du personnel, il fait rapport lors des entretiens convenus et remet, le cas échéant, des conclusions. (art . 19 et 22)

L'accord de remédiation porte au minimum sur les éléments suivants (art 20) :

- les objectifs en lien avec le fonctionnement à la base de la demande de remédiation ;
- Les pistes d'accompagnement envisagées en ce compris la désignation éventuelle d'un accompagnateur de remédiation ;
- la durée de la période de remédiation et la séquence envisagée des entretiens de fonctionnement qui échelonnent la remédiation ;
- la liste de résultats concrets et mesurables attendus , et, le cas échéant,

minder zijn dan verwacht. De evaluatie van het personeelslid in remediëring focust op de verwezenlijking van de prestatie- en ontwikkelingsdoelstellingen die vastgesteld werden tijdens het startgesprek van de remediëring (art. 21).

Na het besluit tot remediëring maken de hiërarchische meerdere en het personeelslid tijdens een functioneringsgesprek afspraken over de modaliteiten van de remediëring (art. 20 en 21, § 1). Zij worden hierbij ondersteund en geadviseerd door de P&O-directeur of diens afgevaardigde. Dit functioneringsgesprek geldt als startdatum van de remediëring. Als er geen consensus bereikt kan worden , is de bemiddeling mogelijk .

Het personeelslid kan steeds weigeren aan de remediëring mee te werken, het remediëringsbesluit blijft wel van kracht. Na deze weigering moet een periode van ten minste zes maanden (met een minimum van zestig gepresteerde dagen) zijn verstreken alvorens de vermelding "onvoldoende" kan worden toegekend.

De P&O-directeur of diens afgevaardigde zorgt voor de omkadering van de volledige remediëring. Hij treedt op als adviseur en steun voor de hiërarchische meerdere en het personeelslid, brengt verslag uit tijdens de overeengekomen gesprekken en formuleert, in voorkomend geval, conclusies. (art. 19 en 22)

De remediëringsovereenkomst heeft ten minste betrekking op het volgende (art. 20):

- de doelstellingen in verband met het functioneren die aan de grondslag liggen voor het verzoek om remediëring;
- de overwogen begeleidingsmogelijkheden, met inbegrip van de eventuele aanstelling van een remediëringsbegeleider;
- de duur van de remediëringsperiode en de beoogde opeenvolging van de functioneringsgesprekken in de loop van de remediëring;
- de lijst van concrete en meetbare verwachte resultaten, en, indien nodig,

planification afférente en rapport aux objectifs fixés et cela à différents moments de la période de remédiation permettant au membre du personnel d'évoluer graduellement vers le fonctionnement attendu ;

- Les outils et les formes de soutien à mettre en place et les moyens de développement de compétences adaptés dans le cadre de la remédiation.

de bijbehorende planning met betrekking tot de vastgelegde doelstellingen en dit op verschillende tijdstippen tijdens de remediëringsperiode, zodat het personeelslid geleidelijk kan evolueren in de richting van het verwachte functioneren;

- De in te zetten instrumenten en vormen van ondersteuning en de middelen om aangepaste competenties te ontwikkelen in het kader van de remediëring.

La durée de la remédiation est de minimum six mois, et compte au minimum soixante jours effectivement prestés. La durée de remédiation est adaptable une seule fois avec un maximum douze mois . (art. 18, §2)

De remediëring duurt minstens zes maanden en telt minstens zestig daadwerkelijk gewerkte dagen. De duur van de remediëring is eenmaal aanpasbaar met een maximum van twaalf maanden. (art. 18, § 2)

A intervalles réguliers convenus dans l'accord de remédiation, l'évaluateur décide, sur base des informations communiquées par le directeur P&O ou son délégué, des suites à donner à la remédiation. (art. 21, §2). Compte tenu de la spécificité de l'accompagnement fourni lors d'une remédiation, il est recommandé que par période de remédiation de 6 mois, au moins un entretien de fonctionnement intermédiaire au terme de trois mois de remédiation soit tenu.

Op geregelde tijdstippen, vastgesteld in de remediëringsovereenkomst, beslist de evaluator op basis van de door de P&O-directeur of diens afgevaardigde verstrekte informatie hoe de remediëring dient te worden voortgezet. (art. 21, § 2) Gelet op de specifieke aard van de begeleiding tijdens een remediëring wordt aanbevolen om per remediëringsperiode van 6 maanden ten minste één tussentijds functioneringsgesprek te houden na drie maanden remediëring.

Au terme convenu dans l'accord de remédiation, l'évaluateur décide, lors d'un entretien , notamment sur la base des informations communiquées par le directeur P&O ou de son délégué (art. 21, §3 et §4) :

- de prolonger la remédiation sans dépasser la durée maximum de 12 mois.
- de clôturer la remédiation ; un nouveau cycle d'évaluation débute pour le membre du personnel.
- d'attribuer la mention « insuffisant » au membre du personnel ; ce dernier entame alors un nouveau cycle d'évaluation au cour duquel il est tenu de suivre la remédiation proposée.

Na afloop van de in de remediëringsovereenkomst overeengekomen periode beslist de evaluator in een gesprek, met name op basis van de door de P&O-directeur of diens afgevaardigde verstrekte gegevens (art. 21, § 3 en § 4) om:

- de remediëring te verlengen zonder de maximumduur van 12 maanden te overschrijden;
- de remediëring af te sluiten; voor het personeelslid begint een nieuwe evaluatiecyclus;
- het personeelslid de vermelding "onvoldoende" toe te kennen; het personeelslid begint dan aan een nieuwe evaluatiecyclus waarin hij de voorgestelde remediëring moet volgen.

VI. STAGE

(Cette mesure est développée aux articles 37 à 52 du projet)

Le Titre III de l'arrêté royal comprend les dispositions spécifiques relatives à l'évaluation pour le membre du personnel en stage. Pour l'essentiel, les dispositions relatives au stage demeurent inchangées par rapport au système d'évaluation antérieur. Néanmoins, il est important de souligner les éléments suivants :

1° la remédiation telle que définie au chapitre II du Titre II de l'arrêté royal n'est pas accessible au stagiaire compte tenu du suivi particulier et rapproché et des opportunités d'accompagnement du stagiaire prévues dans les dispositions spécifiques au stage. De même, le fonctionnaire dirigeant ne peut pas décider de regrouper à une date de démarrage commune des cycles dévaluation de plusieurs stagiaires.

2° Seule, la mention d'évaluation « insuffisant » est maintenue pour le stage. Cela ne porte pas atteinte au fait que la Commission d'évaluation puisse décider de prolonger le stage ou proposer la nomination ou le licenciement du stagiaire.

VI. STAGE

(Deze maatregel wordt uitgewerkt in artikel 37 tot 52 van het ontwerp)

Titel III van het koninklijk besluit bevat de specifieke bepalingen met betrekking tot de beoordeling van het personeelslid in stage. In essentie blijven de bepalingen betreffende de stage ongewijzigd ten opzichte van het vorige evaluatiesysteem. Niettemin is het belangrijk het volgende te benadrukken:

1. er is geen remediëring zoals gedefinieerd in hoofdstuk II van titel II van het koninklijk besluit voor de stagiair, gelet op de bijzondere en gecontroleerde mogelijkheden tot begeleiding van de stagiair vastgelegd in de specifieke bepalingen met betrekking tot de stage. Daarnaast mag de leidend ambtenaar niet besluiten om evaluatiecycli van verschillende stagiairs samen te voegen op een gemeenschappelijke startdatum.

2. Alleen de vermelding "onvoldoende" blijft behouden voor de stage. Dit doet geen afbreuk aan het feit dat de evaluatiecommissie kan besluiten de stage te verlengen of de aanstelling of het ontslag van de stagiair kan voorstellen.

VII. COMMISSION D'EVALUATION

(Cette mesure est développée aux articles 26 à 33 du projet)

Sans entrer dans le détail de la procédure de recours ou de saisine de la commission d'évaluation et de son organisation, qui restent similaires à la situation antérieure, l'arrêté royal prévoit les adaptations suivantes (art 26 à 33) :

VII. EVALUATIECOMMISSIE

(Deze maatregel wordt uitgewerkt in artikel 26 tot 33 van het ontwerp)

Zonder in detail te treden over de procedure voor een beroep of aanhangigmaking bij de evaluatiecommissie en de organisatie ervan, die ongewijzigd blijven ten opzichte van de vroegere situatie, voorziet het koninklijk besluit bovendien in de volgende aanpassingen (art. 26 tot 33):

- Les dossiers de stage et les recours d'évaluation provenant de l'ensemble des services fédéraux sont soumis à une seule commission d'évaluation. Dans un souci de sécurité juridique et d'égalité de traitement, la composition de la chambre de recours tient compte du service fédéral auquel appartient le membre du personnel concerné par le recours ou la saisine de la commission d'évaluation.

- Stagedossiers en beroepen tegen evaluaties van alle federale diensten worden aan één enkele evaluatiecommissie voorgelegd. In een streven naar rechtszekerheid en gelijke behandeling wordt bij de samenstelling van de beroepskamer rekening gehouden met de federale dienst waartoe het personeelslid behoort waarop het beroep of de aanhangigmaking bij de evaluatiecommissie betrekking heeft.

- La possibilité pour la commission de recours d'entendre, outre le membre du personnel et l'évaluateur, d'autres intervenants identifiés par l'arrêté royal comme le directeur P&O ou son délégué.

- De mogelijkheid voor de beroepscommissie om, naast het personeelslid en de evaluator, andere betrokken partijen te horen die in het koninklijk besluit worden genoemd, zoals de P&O-directeur of diens afgevaardigde.

- Le recours aux nouvelles techniques de communication dont la visio-conférence est possible pour entendre le membre du personnel et, le cas échéant, la personne qui l'assiste ainsi que l'évaluateur ou d'autres intervenants identifiés par l'arrêté royal. L'accord du membre du personnel est toujours requis.

  Cette opportunité ne porte pas atteinte au fait que dans le respect des droits de la défense en présence de dispositions qui le requièrent, la validité des délibérations prises doit reposer sur un système qui garantit :

  - d'une part, l'identification des participants à la séance ;
  - d'autre part, la confidentialité des débats vis-à-vis des tiers.

- Dankzij het gebruik van nieuwe communicatietechnieken zoals videoconferenties is het mogelijk het personeelslid en, in voorkomend geval, de persoon die hem of haar bijstaat alsmede de evaluator of andere partijen te horen die in het koninklijk besluit worden genoemd. De toestemming van het personeelslid is altijd vereist.

  Deze mogelijkheid doet geen afbreuk aan het feit dat , met inachtneming van de rechten van de verdediging, bij aanwezigheid van bepalingen die zulks vereisen, de geldigheid van de genomen beraadslagingen moet berusten op een systeem dat:

  - enerzijds, de identificatie van de deelnemers aan de zitting;
  - en anderzijds de vertrouwelijkheid van de debatten ten overstaan van derden waarborgt.

Sauf cas de force majeure, les membres de la commission d'évaluation se réunissent en présentiel.

Behoudens gevallen van overmacht komen de leden van het evaluatiecomité persoonlijk bijeen.

- L’avis unanime de la Commission d’évaluation de ne pas maintenir la mention « insuffisant » s’impose au fonctionnaire dirigeant.

- Het unaniem advies van de evaluatiecommissie om de vermelding “onvoldoende” niet te behouden is bindend voor de leidend ambtenaar

VIII. MENTION « INSUFFISANT »

(Cette mesure est développée aux articles 34 à 36, 51 et 52 du projet)

Les articles 34 à 36 et les articles 51 et 52 de l’arrêté royal précisent l'incidence de l'octroi de la mention " insuffisant" sur la carrière du membre du personnel.

L'autorité qui a nommé ou engagé le membre du personnel licencie pour inaptitude professionnelle le membre du personnel qui a fait l'objet d'une seconde mention " insuffisant " dans les quatre années qui suivent l'attribution de la première mention. Au cours de cette période de quatre années, le membre du personnel doit avoir effectivement prestés au minimum deux cents quarante jours pour un temps plein.

Les deux mentions « insuffisant » ne doivent pas nécessairement être consécutives.

Cette règle n'est pas d'application lorsque la mention " insuffisant " est attribuée dans l'exercice d'une fonction supérieure.

La mention de fonctionnement obtenue lors des entretiens de fonctionnement obligatoires de stage n'a aucun effet sur la carrière de l'agent.

Seule mention « insuffisant » qui serait attribuée à la fin du stage entre en ligne de compte pour envisager le licenciement pour inaptitude professionnelle de l’agent suite à deux mentions « insuffisant » dans une période de quatre années tel que visé à l’article 34 de l’arrêté royal.

VIII. VERMELDING “ONVOLDOENDE”

(Deze maatregel wordt uitgewerkt in artikel 34 tot 36, 51 en 52 van het ontwerp)

Artikels 34 tot 36 en artikels 51 en 52 van het koninklijk besluit preciseren de gevolgen van de vermelding "onvoldoende" voor de loopbaan van het personeelslid.

De overheid die het personeelslid heeft aangesteld of aangeworven, ontslaat het personeelslid dat binnen vier jaar na de toekenning van de eerste vermelding "onvoldoende" een tweede vermelding "onvoldoende" heeft gekregen, op grond van beroepsongeschiktheid. Binnen deze periode van vier jaar moet het personeelslid daadwerkelijk ten minste tweehonderdveertig dagen te hebben gewerkt voor een voltijdse betrekking.

De twee vermeldingen "onvoldoende" hoeven niet opeenvolgend te zijn.

Deze regel is niet van toepassing wanneer de vermelding "onvoldoende" voor de uitoefening van een hogere functie wordt gegeven.

De functioneringsvermelding gekregen na de verplichte functioneringsgesprekken van de stage heeft geen invloed op de loopbaan van het personeelslid.

Alleen de vermelding "onvoldoende" die aan het einde van de stage zou worden toegekend, wordt in aanmerking genomen indien ontslag omwille van beroepsongeschiktheid van het personeelslid overwogen wordt naar aanleiding van twee vermeldingen "onvoldoende" binnen een periode van vier jaar, zoals bedoeld in artikel 34 van het koninklijk besluit.

Le licenciement pour cause d'inaptitude professionnelle d'un stagiaire est prononcé moyennant un délai de préavis de trois mois, il n' a pas accès à l'allocation de départ visée à l'article 21 de l'arrêté royal du 13 juillet 2017 relatif aux allocations et aux indemnités des membres du personnel de la fonction publique fédérale.

Indien een stagiair wordt ontslagen wegens beroepsongeschiktheid na een opzeggingstermijn van drie maanden, heeft deze geen recht op de toelage wegens ontslag bedoeld in artikel 21 van het koninklijk besluit van 13 juli 2017 tot vaststelling van de toelagen en vergoedingen van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt.

IX. DIVERS

(Ces mesures sont développées aux articles 4, 10, 18, 24 et 25 du projet)

Enfin, il est à noter que :

- Les articles 24 et 25 du projet sont relatifs au dossier d'évaluation et n'appellent pas de commentaires particuliers.

- Des délais spécifiques ou un renvoi à un minimum de jours effectivement prestés sont prévus notamment pour réaliser l'entretien de fonctionnement après la remédiation (60 jours prestés- article 18) et pour tenir deux entretiens successifs (20 jours prestés - art. 10) .

  Pour procéder à la comptabilisation des jours prestés , il faut prendre en compte comme « jour presté » , tout jour, demi-jour, voire le cas échéant toute heure, où le membre du personnel travaille effectivement selon l'horaire de travail convenu avec l'autorité dont il dépend (art. 2, 21°). Ainsi , pour le membre du personnel qui travaille à mi-temps tous les avant-midis, 5 jours prestés sont comptabilisés.

- Une obligation de rapportage annuel au Service public fédéral Stratégie et Appui, afin de veiller au bon déroulement de la procédure d'évaluation à travers l'ensemble de la fonction publique

IX. DIVERSE

(Deze maatregelen worden uitgewerkt in artikel 4, 10, 18, 24 en 25 van het ontwerp)

Ten slotte moet worden opgemerkt dat

- Artikels 24 en 25 van dit ontwerp besluit betrekking hebben op het evaluatiedossier en geen aanleiding geven tot bijzondere opmerkingen.

- Er voorzien wordt in specifieke termijnen of een verwijzing naar een minimumaantal werkelijk gewerkte dagen, met name voor het voeren van het functioneringsgesprek na de remediëring (zestig gepresteerde dagen – artikel 18) en het houden van twee opeenvolgende gesprekken (twintig gepresteerde dagen – art. 10).

  Voor het berekenen van de gepresteerde dagen wordt als "gepresteerde dag" in aanmerking genomen iedere dag, halve dag of in voorkomend geval uur die het personeelslid daadwerkelijk werkt volgens het werkrooster overeengekomen met de overheid waaronder hij valt (art. 2, 21°) . Zo, voor een personeelslid dat elke ochtend halftijds werkt, worden dus 5 gepresteerde dagen geteld.

- Er wordt ook voorzien ineen verplichting om jaarlijks verslag uit te brengen aan de federale overheidsdienst Beleid en Ondersteuning, om ervoor te zorgen dat de evaluatieprocedure correct verloopt

fédérale est également prévue . (article 4, §2) .

De manière non exhaustive et dans le respect des consignes relatives à la protection des données, sont collationnées, pour alimenter le rapport global, des informations pertinentes sur :

- Le nombre de cycles reconduits de manière automatique, de cycles pour lesquels (ou au cours desquels) une remédiation est décidée, la mention « insuffisant » est attribuée ;

- Le nombre de remédiation en cours, celles qui ont débouché sur la mention « insuffisant » ;

- Les dossiers soumis à la commission d'évaluation (recours et saisine), les avis pris par la commission d'évaluation , avec ou sans unanimité, en lien avec la décision finale du fonctionnaire dirigeant ;

- Etc.

Les informations récoltées concernant les stagiaires font l'objet d'une analyse séparée .

- Un soutien approprié du Service public fédéral Stratégie et Appui pour l'activation de la culture de feedback , la mise en place des nouveaux cycles d'évaluation et de la remédiation dans le services fédéraux de la fonction publique fédérale. (art. 4, §1er)

Le soutien du Service public fédéral Stratégie et Appui est présent notamment au travers de divers canaux de communication qu'il propose pour assurer que l'ensemble des intervenants

in het volledige federaal openbaar ambt. (art. 4, § 2).

Op niet-exhaustieve wijze en met inachtneming van de voorschriften inzake gegevensbescherming, wordt relevante informatie verzameld voor het algemeen verslag over

- Het aantal cycli dat automatisch worden verlengd, cycli waarvoor (of waarin) een remediëring wordt beslist, de beoordeling "onvoldoende" wordt toegekend;

- Het aantal lopende remediëringen, degene die tot een vermelding "onvoldoende" hebben geleid;

- de aan de evaluatiecommissie voorgelegde dossiers (beroep- en aanhangigmaking), de door de evaluatiecommissie genomen adviezen met of zonder unanimiteit van stemmen in verband met het definitieve besluit van de leidend ambtenaar;

- Enz.

De verzamelde informatie over de stagiairs wordt afzonderlijk geanalyseerd.

- Passende ondersteuning van de federale overheidsdienst Beleid en Ondersteuning voor de activering van de feedbackcultuur, de invoering van nieuwe evaluatiecycli en van remediëring in de federale diensten van het federaal openbaar ambt. (art. 4, § 1)

De steun van de federale overheidsdienst Beleid en Ondersteuning is met name aanwezig via verschillende communicatiekanalen die het verleent om ervoor te zorgen dat

à l'évaluation (le membre du personnel, l'évaluateur, la ligne hiérarchique) soient impliqués et responsabilisés par le processus d'évaluation. (art. 4). A titre non exhaustif, un soutien approprié en matière de formation et d'information sur le nouveau système d'évaluation est proposé.

alle bij de evaluatie betrokken partijen (het personeelslid, de evaluator, de hiërarchische meerdere) bij het evaluatieproces worden betrokken en er verantwoordelijk voor worden gesteld. (art. 4) Bovendien wordt passende steun voorgesteld op het vlak van opleiding en informatie over het nieuwe evaluatiesysteem.

X. MESURES TRANSITOIRES

(Cette mesure est développée aux articles 53 et 54 du projet)

Le projet d'arrêté prévoit différentes mesures transitoires dans son Titre IV afin de déterminer à sa date d'entrée en vigueur les dispositions applicables aux diverses situations en cours suivantes:

- Les périodes de stage et les procédure en matière de stage pendantes devant la commission d'évaluation ;
- Les périodes d'évaluation et les procédures de recours en matière d'évaluation ;
- L'évolution du membre du personnel dans la carrière administrative et pécuniaire suite à l'obtention d'une mention d'évaluation supprimée par l'arrêté royal ;
- Les procédures portant sur la mobilité qu'elle soit fédérale, d'office, interfédérale ou intrafédérale ;
- Les procédures portant changement de grade ou portant sur des mutations;
- Les procédures de promotion à la classe supérieure ;
- Les sélections comparatives d'accession aux niveaux C, B et A.

Par exemple, en matière d'évaluation, sur base des mesures transitoires, les commissions de recours en matière d'évaluation compétentes (arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation au sein de la fonction publique

XI. OVERGANGSMAATREGELEN

(Deze maatregel wordt uitgewerkt in artikel 53 en 54 van het ontwerp)

Het ontwerp van koninklijk besluit voorziet in titel IV in verschillende overgangsmaatregelen om op de datum van inwerkingtreding van het koninklijk besluit te bepalen welke bepalingen van toepassing zijn op de verschillende huidige situaties, namelijk:

- Stageperiodes en de bij de evaluatiecommissie lopende procedures met betrekking tot stages;
- Evaluatieperiodes en beroepsprocedures voor evaluaties;
- De evolutie van het personeelslid in de administratieve en geldelijke loopbaan na het verkrijgen van een evaluatievermelding die door het koninklijk besluit wordt afgeschaft;
- De procedures voor mobiliteit, zowel federaal, ambtshalve, interfederaal als intrafederaal;
- De procedures voor verandering van graad of mutaties;
- De procedures voor bevordering naar een hogere klasse;
- De vergelijkende selecties voor overgang naar niveaus C, B en A.

Bijvoorbeeld, wat de evaluatie betreft, blijven , op basis van de overgangsmaatregelen, de bevoegde beroepscommissies inzake evaluatie (koninklijk besluit van 24 september 2013 betreffende de evaluatie in het federaal

fédérale) continuent à traiter des recours qui concernent des évaluations qui ont débuté avant la date d'entrée en vigueur du présent arrêté et, ce, sur base des règles qui étaient en vigueur le jour qui précède la date d'entrée en vigueur susmentionnée. Les autres recours en évaluation sont traités par la nouvelle commission d'évaluation.

openbaar ambt) de beroepen met betrekking tot de evaluaties die zijn aangevat vóór de datum van inwerkingtreding van dit besluit, behandelen op basis van de regels die van kracht waren op de dag voorafgaand aan de voormelde datum van inwerkingtreding. De andere beroepen inzake evaluatie worden door de nieuwe evaluatiecommissie behandeld.

Nous avons l'honneur d'être,

Sire,
De Votre Majesté,
La très respectueuse
Et très fidèle serviteuse,

Wij hebben de eer te zijn,

Sire,
Van Uwe Majesteit,
De zeer eerbiedige
En zeer getrouwe dienaar,

La Ministre de la Fonction publique

De Minister van Ambtenarenzaken

Petra DE SUTTER.