

ROYAUME DE BELGIQUE

SERVICE FEDERAL PUBLIC INTERIEUR

Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 23 janvier 2007 relatif au personnel de l'Organe de coordination pour l'analyse de la menace et l'arrêté royal du 24 août 2007 octroyant une allocation de fonction à certains membres du personnel de l'Organe de coordination pour l'analyse de la menace

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

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

Vu la loi du 10 juillet 2006 relative à l'analyse de la menace, l'article 7, modifié par la loi du 31 mai 2022;

Vu l'arrêté royal du 23 janvier 2007 relatif au personnel de l'Organe de coordination pour l'analyse de la menace, modifié par les arrêtés royaux des 8 septembre 2015, 27 septembre 2015, 27 juin 2016 et 29 mai 2018;

Vu l'arrêté royal du 24 août 2007 octroyant une allocation de fonction à certains membres du personnel de l'Organe de coordination pour l'analyse de la menace;

Vu les avis des Inspecteurs des Finances, donnés les 28 juin 2023 et 4 juillet 2023;

Vu l'accord de la Ministre de la Fonction publique, donné le 25 octobre 2023 ;

Vu l'accord de la Secrétaire d'Etat au Budget, donné le 26 octobre 2023 ;

Vu le protocole de négociation n° 832 du Comité des services publics fédéraux, communautaires et régionaux, conclu le 22 novembre 2023 ;

KONINKRIJK BELGIË

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 23 januari 2007 betreffende het personeel van het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse en van het koninklijk besluit van 24 augustus 2007 houdende toekenning van een functietoelage aan bepaalde personeelsleden van het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse

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

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

Gelet op de wet van 10 juli 2006 betreffende de analyse van de dreiging, artikel 7, gewijzigd bij de wet van 31 mei 2022;

Gelet op het koninklijk besluit van 23 januari 2007 betreffende het personeel van het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 8 september 2015, 27 september 2015, 27 juni 2016 en 29 mei 2018;

Gelet op het koninklijk besluit van 24 augustus 2007 houdende toekenning van een functietoelage aan bepaalde personeelsleden van het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse;

Gelet op de adviezen van de Inspecteurs van Financiën, gegeven op 28 juni 2023 en 4 juli 2023;

Gelet op de akkoordbevinding van de Minister van Ambtenarenzaken, gegeven op 25 oktober 2023;

Gelet op de akkoordbevinding van de Staatssecretaris voor Begroting, gegeven op 26 oktober 2023;

Gelet op het protocol van onderhandelingen nr. 832 van het Comité voor de federale, de gemeenschaps- en de gewestelijke overheidsdiensten, gesloten op 22 november 2023;

Vu le protocole de négociation n° 586/3 du comité de négociation pour les services de police, conclu le 22 novembre 2023 ;

Vu le protocole de négociation n° 36 du comité de négociation des services extérieurs de la Sûreté de l'Etat, conclu le 1^{er} décembre 2023 ;

Vu le protocole de négociation n° .../... du comité de négociation du personnel militaire, conclu le 13 décembre 2023 ;

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

Vu l'avis ... du Conseil d'Etat, donné le ...;

Sur la proposition du Premier Ministre, du Ministre de la Mobilité, du Ministre des Finances, du Ministre de la Justice, de la Ministre de la Défense, de la Ministre de l'Intérieur et de la Ministre des Affaires étrangères, et de l'avis des Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Chapitre 1^{er}. Modifications de l'arrêté royal du 23 janvier 2007 relatif au personnel de l'Organe de coordination pour l'analyse de la menace

Article 1^{er}. Au chapitre V de ce même arrêté est insérée la section 1bis, contenant les articles 112/1, 112/2, 112/3, 112/4, 112/5, 112/6, 112/7 et 112/8 rédigés comme suit :

"Section 1bis. La sélection

Gelet op het protocol van onderhandelingen nr. 586/3 van het onderhandelingscomité voor de politiediensten, gesloten op 22 november 2023;

Gelet op het protocol van onderhandelingen nr. 36 van het onderhandelingscomité van de buitendiensten van de Veiligheid van de Staat, gesloten op 1 december 2023;

Gelet op het protocol van onderhandelingen nr. .../... van het onderhandelingscomité van het militair personeel, gesloten op 13 december 2023;

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

Gelet op advies ... van de Raad van State, gegeven op ...;

Op de voordracht van de Eerste Minister, de Minister van Mobiliteit, de Minister van Financiën, de Minister van Justitie, de Minister van Defensie, de Minister van Binnenlandse Zaken en de Minister van Buitenlandse Zaken, en op het advies van de in Raad vergaderde Ministers,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Hoofdstuk 1. Wijzigingen van het koninklijk besluit van 23 januari 2007 betreffende het personeel van het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse

Artikel 1. In hoofdstuk V van hetzelfde besluit wordt een afdeling 1bis ingevoegd die de artikelen 112/1, 112/2, 112/3, 112/4, 112/5, 112/6, 112/7 en 112/8 bevat, luidende :

"Afdeling 1bis. De selectie

Art. 112/1. Les candidats à la fonction de directeur ou de directeur adjoint doivent remplir les conditions générales d'admissibilité suivantes :

- 1° être Belge et résider en Belgique;
- 2° jouir des droits civils et politiques;
- 3° être porteur d'un diplôme de licence, de master ou de doctorat et disposer d'une expertise juridique qui est pertinente pour l'exécution de la fonction;
- 4° posséder, au regard des missions de l'OCAM, une expérience utile d'au moins cinq ans.

Art. 112/2. Les candidats à la fonction de directeur ou de directeur adjoint doivent disposer des compétences et des aptitudes relationnelles, d'organisation et de gestion et remplir les conditions d'expérience et de connaissances spécifiques fixées dans la description de fonction afférente à la fonction à conférer.

Art. 112/3. §1. Chaque appel à candidatures pour remplir une fonction vacante de directeur ou de directeur adjoint doit être publié au minimum au Moniteur belge et sur le site web Travaillerpour.be, en temps utile et au plus tard un mois après que la fonction ait été déclarée vacante.

L'appel à candidatures comprend au minimum :

- 1° les conditions générales d'admissibilité visées à l'article 112/1;
- 2° les compétences, qualités et aptitudes particulières requises;
- 3° la description de fonction fixée à l'annexe 4;
- 4° les modalités relatives aux candidatures et à leur introduction, dont au moins le contenu de la candidature, la date limite de candidature et l'adresse physique et/ou électronique à laquelle ces informations doivent être fournies;
- 5° le déroulement de la procédure de sélection.

§ 2. Les candidatures sont introduites auprès du directeur général de la Direction générale Recrutement et Développement du service public fédéral Stratégie et Appui qui en examine l'admissibilité.

Art. 112/4. Une commission de sélection composée par les ministres ayant la Justice et l'Intérieur dans leurs attributions, conseille ces ministres sur la mesure dans laquelle les candidats correspondent à la description de fonction fixée à l'annexe 4 et sur leur aptitude.

Art. 112/1. De kandidaten voor de functie van directeur of van adjunct-directeur moeten voldoen aan de volgende algemene toelaatbaarheidsvereisten:

- 1° Belg zijn en in België woonachtig zijn;
- 2° de burgerlijke en politieke rechten genieten;
- 3° houder zijn van een diploma van licentiaat, van master of van doctoraat en een juridische expertise hebben die relevant is voor de uitoefening van het ambt;
- 4° een voor de opdrachten van het OCAD nuttige ervaring hebben van ten minste vijf jaar.

Art. 112/2. De kandidaten voor de functie van directeur of van adjunct-directeur moeten over de competenties en de relationele vaardigheden, alsook over de vaardigheden op het vlak van organisatie en beheer beschikken en voldoen aan de voorwaarden inzake ervaring en specifieke kennis die worden bepaald in de functiebeschrijving van de te begeven functie.

Art. 112/3. §1. Iedere oproep tot kandidaatstelling voor het invullen van een vacante functie van directeur of adjunct-directeur moet minstens in het Belgisch Staatsblad en op de website Werkenvoor.be worden gepubliceerd, en dit tijdig en ten laatste één maand nadat de functie vacant werd verklaard.

De oproep tot kandidaatstelling bevat minstens:

- 1° de algemene toelaatbaarheidsvereisten bedoeld in artikel 112/1;
- 2° de vereiste bijzondere vaardigheden, eigenschappen en bekwaamheden;
- 3° de functiebeschrijving vastgesteld in bijlage 4;
- 4° de modaliteiten met betrekking tot de kandidaatstelling en de indiening ervan, waaronder minstens de inhoud van de kandidatuur, de uiterste datum van kandidaatstelling en het fysieke en/of elektronische adres waarop deze moet worden bezorgd;
- 5° het verloop van de selectieprocedure.

§ 2. De kandidaturen worden ingediend bij de directeur-generaal van het Directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning, die de toelaatbaarheid ervan onderzoekt.

Art. 112/4. Een selectiecommissie samengesteld door de ministers die Justitie en Binnenlandse Zaken onder hun bevoegdheden hebben, adviseert deze ministers over de mate waarin de kandidaten aan de functiebeschrijving vastgesteld in bijlage 4 beantwoorden en over hun geschiktheid.

A cette fin, les candidats dont la candidature a été déclaré admissible présentent, devant la commission de sélection, une épreuve orale au départ d'un cas pratique ayant trait à la fonction à pourvoir. Cette épreuve a pour but d'évaluer tant les compétences spécifiques que les aptitudes managériales requises pour l'exercice de cette fonction.

Art. 112/5. § 1. La commission de sélection se compose en tous les cas :

1° d'un président qui est membre du personnel au moins de la classe A3 du Service public fédéral Intérieur, auquel le directeur général de la direction générale Recrutement et Développement du Service public fédéral Stratégie et Appui peut confier l'organisation d'une sélection comparative, conformément à l'article 21 de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat, et qui veille au déroulement de la procédure de sélection;

2° du président du Collège des Procureurs généraux ou son délégué;

3° de l'administrateur général de la Sûreté de l'Etat ou son délégué;

4° du chef du Service général du Renseignement et de la Sécurité du Ministère de la Défense ou son délégué;

5° du président du comité de direction du Service public fédéral Intérieur ou son délégué;

6° du commissaire général de la Police fédérale ou son délégué.

§ 2. La commission de sélection ne peut valablement procéder à l'audition des candidats que pour autant que la majorité des membres soit présente et que deux d'entre eux au moins soient du rôle linguistique du candidat.

Art. 112/6. § 1er. Au terme de l'épreuve orale et de la comparaison des titres et mérites des candidats, la commission de sélection rédige un rapport de sélection motivé et circonstancié, qui permet de classer les candidats dans les catégories "apte" ou "pas apte".

§ 2. Les candidats sont informés de leur inscription dans un des groupes.

Art. 112/7. Seuls les rapports des candidats jugés aptes sont communiqués aux ministres ayant la Justice et l'Intérieur dans leurs attributions.

Hiertoe leggen de kandidaten wiens kandidatuur toelaatbaar werd verklaard, voor de selectiecommissie een mondelinge proef af, op basis van een praktijkgeval dat verband houdt met de te begeven functie. Deze proef heeft tot doel om zowel de specifieke competenties als de managementvaardigheden die vereist zijn voor de uitoefening van deze functie te evalueren.

Art. 112/5. § 1. De selectiecommissie bestaat in elk geval uit:

1° een voorzitter die een personeelslid is van minstens de klasse A3 van de Federale Overheidsdienst Binnenlandse Zaken, aan wie de directeur-generaal van het Directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning de organisatie van een vergelijkende selectie kan opdragen, overeenkomstig artikel 21 van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel, en die toeziet op het verloop van de selectieprocedure;

2° de voorzitter van het College van procureurs-generaal of zijn afgevaardigde;

3° de administrateur-generaal van de Veiligheid van de Staat of zijn afgevaardigde;

4° het hoofd van de Algemene Dienst Inlichting en Veiligheid van het Ministerie van Landsverdediging of zijn afgevaardigde;

5° de voorzitter van het directiecomité van de Federale Overheidsdienst Binnenlandse Zaken of zijn afgevaardigde;

6° de commissaris-generaal van de Federale Politie of zijn afgevaardigde.

§ 2. De selectiecommissie kan slechts op geldige wijze overgaan tot het horen van de kandidaten voor zover de meerderheid van de leden aanwezig is en minstens twee van de leden tot de taalrol van de kandidaat behoren.

Art. 112/6. § 1. Na afloop van de mondelinge proef en van de vergelijking van de titels en verdiensten van de kandidaten, stelt de selectiecommissie een gemotiveerd en omstandig selectieverslag op dat toelaat de kandidaten in te delen in de categorieën "geschikt" of "niet geschikt".

§ 2. De kandidaten worden in kennis gesteld van hun inschrijving in één van de groepen.

Art. 112/7. Enkel de verslagen van de kandidaten die als geschikt bevonden werden, worden aan de

Un entretien complémentaire est organisé avec les candidats du groupe "apte" afin de les comparer quant à leurs compétences spécifiques, leurs aptitudes relationnelles et leurs capacités de management telles que décrites dans la description de fonction afférente à la fonction à pourvoir. Cet entretien est mené par les ministres ayant la Justice et l'Intérieur dans leurs attributions.

Art. 112/8. Pour autant qu'ils satisfassent aux conditions fixées à l'article 7, § 3, de la loi du 10 juillet 2006 relative à l'analyse de la menace, les candidats choisis conformément à l'article 112/7 sont désignés pour une période de cinq ans, renouvelable deux fois, par le Roi, sur proposition commune des ministres ayant la Justice et l'Intérieur dans leurs attributions."

Art. 2. Au chapitre V de ce même arrêté est insérée la section 1ter, contenant les articles 126/1, 126/2, 126/3, 126/4, 126/5 et 126/6 rédigés comme suit :

"Section 1ter. Les traitements et la situation administrative et pécuniaire

Art. 126/1. § 1. Les fonctions de directeur et de directeur adjoint font l'objet d'une pondération conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 11 juillet 2001 relatif à la pondération des fonctions de management et d'encadrement dans les services publics fédéraux et fixant leur traitement.

Pour la lecture de l'arrêté royal précité du 11 juillet 2001, les fonctions de directeur et de directeur adjoint sont assimilées à des fonctions de management -1 au sein d'un service public fédéral, et il y a lieu d'entendre par :

1° "ministre compétent", les ministres ayant la Justice et l'Intérieur dans leurs attributions;

2° "service public fédéral", le Service public fédéral Intérieur.

Par dérogation à l'article 6, § 1^{er}, de l'arrêté royal précité du 11 juillet 2001, les ministres ayant la Justice et l'Intérieur dans leurs attributions déterminent conjointement la pondération des fonctions de directeur et de directeur adjoint.

ministers die Justitie en Binnenlandse Zaken onder hun bevoegdheden hebben meegedeeld.

Met de kandidaten van de groep "geschikt" wordt een aanvullend onderhoud georganiseerd met de bedoeling hen te vergelijken wat betreft hun specifieke competenties, hun relationele vaardigheden en hun managementvaardigheden, zoals bepaald in de functiebeschrijving van de te begeven functie. Dit onderhoud wordt geleid door de ministers die Justitie en Binnenlandse Zaken onder hun bevoegdheden hebben.

Art. 112/8. Voor zover zij voldoen aan de voorwaarden vastgesteld in artikel 7, § 3, van de wet van 10 juli 2006 betreffende de analyse van de dreiging, worden de kandidaten, gekozen overeenkomstig artikel 112/7, voor een periode van vijf jaar, die tweemaal kan worden verlengd, door de Koning aangesteld, op gezamenlijk voorstel van de ministers die Justitie en Binnenlandse Zaken onder hun bevoegdheden hebben."

Art. 2. In hoofdstuk V van hetzelfde besluit wordt een afdeling 1ter ingevoegd die de artikelen 126/1, 126/2, 126/3, 126/4, 126/5 en 126/6 bevat, luidende :

"Afdeling 1ter. De wedden en de administratieve en geldelijke situatie

Art. 126/1. § 1. De functies van directeur en adjunct-directeur worden gewogen overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 11 juli 2001 betreffende de weging van de management- en staffuncties in de federale overheidsdiensten en tot vaststelling van hun wedde.

Bij het lezen van voornoemd koninklijk besluit van 11 juli 2001, worden de functies van directeur en adjunct-directeur gelijkgesteld met de managementfunctie -1 binnen een federale overheidsdienst, en moet worden verstaan onder:

1° "bevoegde minister", de ministers die Justitie en Binnenlandse Zaken onder hun bevoegdheden hebben;

2° "federale overheidsdienst", de Federale Overheidsdienst Binnenlandse Zaken.

In afwijking van artikel 6, § 1, van het voornoemde koninklijk besluit van 11 juli 2001, leggen de ministers die Justitie en Binnenlandse Zaken onder hun bevoegdheden hebben gezamenlijk de weging vast van de functies van directeur en adjunct-directeur.

§ 2. La rémunération totale annuelle brute des directeur et directeur adjoint est fixée sur base du résultat de la pondération de fonction visée au paragraphe 1^{er}.

Art. 126/2. § 1. La rémunération totale annuelle brute des directeur et directeur adjoint comprend :

- 1° un traitement brut mensuel;
- 2° la participation à un régime de pension complémentaire, financé par des cotisations personnelles et patronales.

§ 2. Outre les rémunérations prévues au paragraphe 1^{er}, la rémunération totale peut inclure le remboursement forfaitaire des frais et inclut, au choix du directeur et du directeur adjoint, une des options suivantes :

- 1° la mise à disposition d'un véhicule de fonction pouvant être utilisé à des fins privées;
- 2° un budget mobilité, dans le respect des articles 4 à 7 de la loi du 17 mars 2019 concernant l'instauration d'un budget mobilité et de l'arrêté royal du 21 mars 2019 pris en exécution de la loi du 17 mars 2019 concernant l'instauration d'un budget mobilité.

Les options visées à l'alinéa 1^{er} ne sont pas cumulables.

Art. 126/3. Les dispositions de l'arrêté royal du 13 juillet 2017 fixant les allocations et indemnités des membres du personnel de la fonction publique fédérale ne sont applicables au directeur et au directeur adjoint qu'en ce qui concerne l'article 15 et l'allocation de fin d'année visée au titre II, ainsi que le titre III, comprenant les articles 63 à 100.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, les chapitres IV et V du titre III de l'arrêté royal précité du 13 juillet 2017 ne s'appliquent pas au directeur et au directeur adjoint lorsque leur rémunération totale prévoit le remboursement forfaitaire de frais. Les chapitres I à III du titre III ne s'appliquent pas au directeur et au directeur adjoint lorsqu'un véhicule de fonction a été mis à leur disposition.

Art. 126/4. Pendant la durée de leur mandat, le statut des agents de l'Etat est applicable aux directeur et directeur adjoint, à l'exception des dispositions dérogatoires du présent arrêté.

§ 2. Het bruto jaarlijks beloningspakket van de directeur en de adjunct-directeur wordt vastgesteld op basis van het resultaat van de functieweging bedoeld in paragraaf 1.

Art. 126/2. § 1. Het bruto jaarlijks beloningspakket van de directeur en adjunct-directeur bevat:

- 1° een maandelijkse brutowedde;
- 2° de deelname aan een aanvullende pensioenregeling, gefinancierd door persoonlijke en werkgeversbijdragen.

§ 2. Bovenop de in paragraaf 1 bedoelde bezoldigingen, kan het beloningspakket een forfaitaire terugbetaling van kosten omvatten en omvat, naar keuze van de directeur en de adjunct-directeur, een van de volgende opties:

- 1° het ter beschikking stellen van een dienstvoertuig dat voor privédoeleinden mag gebruikt worden;
- 2° een mobiliteitsbudget, overeenkomstig de artikelen 4 tot 7 van de wet van 17 maart 2019 tot invoering van een mobiliteitsbudget en het koninklijk besluit van 21 maart 2019 tot uitvoering van de wet van 17 maart 2019 tot invoering van een mobiliteitsbudget.

De in het eerste lid bedoelde opties zijn niet cumuleerbaar.

Art. 126/3. De bepalingen van het koninklijk besluit van 13 juli 2017 tot vaststelling van de toelagen en vergoedingen van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt zijn slechts van toepassing op de directeur en de adjunct-directeur wat betreft het artikel 15 en de in titel II bedoelde eindejaarstoelage, alsook wat betreft de titel III, die bestaat uit de artikelen 63 tot 100.

In afwijking van het eerste lid, zijn hoofdstukken IV en V van titel III van het voornoemd koninklijk besluit van 13 juli 2017 niet van toepassing op de directeur en de adjunct-directeur als hun totale bezoldiging voorziet in de forfaitaire terugbetaling van onkosten. Hoofdstukken I tot III van titel III zijn niet van toepassing op de directeur en de adjunct-directeur als hun een dienstvoertuig ter beschikking werd gesteld.

Art. 126/4. Tijdens de duur van hun mandaat, is, behoudens de afwijkende bepalingen in onderhavig besluit, het statuut van het Rijkspersoneel van toepassing op de directeur en adjunct-directeur.

Pour l'application du statut des agents de l'Etat, le directeur et le directeur adjoint font partie du niveau A. Ils se trouvent hiérarchiquement au-dessus de la classe A5.

Art. 126/5. §1. Par dérogation aux dispositions 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 directeur et le directeur adjoint qui, au moment de leur désignation, sont nommés à titre définitif au sein des services publics visés à l'article 1^{er} de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique, des services d'appui visés à l'article 2, alinéa 1^{er}, 2°, a), b) et g) de la loi du 10 juillet 2006 relative à l'analyse de la menace ou de l'OCAM, sont mis en congé d'office pour mission d'intérêt général pour la durée de leur mandat. Leur emploi peut être déclaré vacant après deux ans et il ne peut y être pourvu entre-temps que par un engagement contractuel ou au moyen de fonctions supérieures.

§ 2. Si au moment de sa désignation, le directeur ou le directeur adjoint est membre du personnel d'un service d'appui, la charge budgétaire du membre du personnel concerné est transférée sur une allocation de base spécifique de l'OCAM. La charge budgétaire transférée n'excède pas la charge liée au traitement et tous les avantages liés à la fonction occupée.

§ 3. Si au moment de sa désignation, le directeur ou le directeur adjoint est membre de la magistrature, il conserve le traitement lié à sa fonction de magistrat ainsi que les augmentations et avantages y afférents par application de l'article 323bis du Code judiciaire.

Si la rémunération visée à l'alinéa 1^{er} est inférieure au traitement visé à l'article 126/2, un complément de traitement est accordé à concurrence de la différence.

Art. 126/6. Le directeur et le directeur-adjoint exercent leurs fonctions à temps-plein.

Pendant leur mandat, ils ne peuvent obtenir :

1° un congé pour interruption de la carrière professionnelle, sauf si celle-ci vise le congé parental, les soins palliatifs et les soins en cas de maladie grave;

Voor de toepassing van het statuut van het Rijkspersoneel maken de directeur en de adjunct-directeur deel uit van niveau A. Ze staan hiërarchisch boven de klasse A5.

Art. 126/5. § 1. In afwijking van de bepalingen van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen, worden de directeur en de adjunct-directeur die op het ogenblik van hun aanstelling vast benoemd zijn in de overheidsdiensten bedoeld in artikel 1 van de wet van 22 juli 1993 houdende diverse maatregelen inzake ambtenarenzaken, in de ondersteunende diensten bedoeld in artikel 2, eerste lid, 2°, a), b) en g) van de wet van 10 juli 2006 betreffende de analyse van de dreiging of bij het OCAD, in ambtshalve verlof voor opdracht van algemeen belang geplaatst voor de duur van hun mandaat. Hun betrekking kan na twee jaar vacant verklaard worden en intussen kan er enkel in voorzien worden door middel van contractuele tewerkstelling of hogere functies.

§ 2. Indien de directeur of adjunct-directeur op het moment van zijn benoeming lid is van een ondersteunende dienst, wordt de begrotingslast van het betrokken personeelslid overgedragen naar een specifieke basisallocatie van het OCAD. De overgedragen begrotingslast is niet groter dan de last verbonden aan de wedde en alle voordelen verbonden aan de beklede functie.

§ 3. Indien de directeur of adjunct-directeur op het moment van zijn benoeming lid is van de magistratuur, behoudt hij de aan zijn ambt verbonden wedde met de daaraan verbonden verhogingen en voordelen door toepassing van artikel 323bis van het Gerechtelijk Wetboek.

Indien de bezoldiging bedoeld in het eerste lid lager is dan de wedde bedoeld in artikel 126/2, dan wordt een weddencomplement toegekend ten bedrage van het verschil.

Art. 126/6. De directeur en de adjunct-directeur oefenen hun functie voltijds uit.

Tijdens hun mandaat kunnen zij:

1° geen verlof voor loopbaanonderbreking krijgen, uitgezonderd deze die het ouderschapsverlof, de palliatieve verzorging en de zorgen in geval van ernstige ziekten betreffen;

2° un congé pour poser sa candidature aux élections européennes, aux élections des chambres législatives fédérales, des conseils des régions et des communautés ou des conseils provinciaux ou communaux ou pour exercer une fonction dans une cellule stratégique, une cellule de coordination de politique générale, une cellule de politique générale ou dans le cabinet d'un ministre ou d'un secrétaire d'Etat ou dans le cabinet d'un président ou d'un membre du Gouvernement d'une Communauté, d'une Région, du Collège réuni de la Commission communautaire commune, du Collège de la Commission communautaire flamande ou du Collège de la Commission communautaire française;

3° un congé pour accomplir un stage ou une période d'essai dans un autre emploi d'un service public;

4° un congé pour accueil et formation;

5° un congé pour remplir en temps de paix des prestations au Corps de protection civile, en qualité d'engagé volontaire à ce corps;

6° un congé pour accompagner et assister des handicapés et des malades;

7° un congé pour mission d'intérêt général;

8° l'autorisation d'exercer ses fonctions par prestations réduites pour convenance personnelle, dans le cadre de la semaine de quatre jours avec et sans prime et dans le cadre du travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans;

9° une absence de longue durée pour raisons personnelles;

10° un congé tel que visé à l'arrêté royal du 12 août 1993 relatif au congé accordé à certains agents des services de l'Etat mis à la disposition du Roi ou des Princes et Princesses de Belgique et à l'arrêté royal du 2 avril 1975 relatif au congé accordé à certains membres du personnel des services publics pour accomplir certaines prestations au bénéfice des groupes politiques reconnus des assemblées législatives nationales, communautaires ou régionales ou au bénéfice des présidents de ces groupes.

Art. 3. Au chapitre V de ce même arrêté est insérée la section 1quater, contenant les articles 126/7, 126/8, 126/9, 126/10 et 126/11 rédigés comme suit :

"Section 1quater. La fin du mandat, la prolongation du mandat, le renouvellement du mandat et le remplacement temporaire

2° geen verlof krijgen om zich kandidaat te stellen voor Europese verkiezingen, voor verkiezingen van de federale wetgevende kamers, van de gewest- en gemeenschapsraden of van de provincie- of gemeenteraden of om een ambt uit te oefenen in een cel beleidsvoorbereiding, cel algemene beleidscoördinatie, cel Algemeen Beleid of het kabinet van een minister of een staatssecretaris of in het kabinet van de voorzitter of van een lid van de regering van een Gemeenschap, van een Gewest, van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, van het College van de Vlaamse Gemeenschapscommissie of van het College van de Franse Gemeenschapscommissie;

3° geen verlof krijgen voor een stage of een proefperiode in een andere betrekking van een overheidsdienst;

4° geen verlof krijgen voor onthaal en opleiding;

5° geen verlof krijgen om in vredetijd prestaties te verrichten bij het Korps burgerlijke veiligheid als vrijwillige dienstnemer bij dit korps;

6° geen verlof krijgen om mindervaliden en zieken te vergezellen en bij te staan;

7° geen verlof voor opdracht van algemeen belang krijgen;

8° geen toelating verkrijgen om zijn functies uit te oefenen met verminderde prestaties voor persoonlijke aangelegenheid, met de vierdagenweek met en zonder premie en halftijds te werken vanaf 50 of 55 jaar;

9° geen afwezigheid van lange duur voor persoonlijke aangelegenheden verkrijgen;

10° geen verloven krijgen zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 12 augustus 1993 betreffende het verlof toegekend aan bepaalde, ter beschikking van de Koning of de Prinsen en Prinsessen van België gestelde personeelsleden van de Rijksdiensten en in het koninklijk besluit van 2 april 1975 betreffende het verlof dat aan sommige personeelsleden in overheidsdienst wordt verleend voor het verrichten van bepaalde prestaties ten behoeve van erkende politieke groepen, respectievelijk ten behoeve van de voorzitters van die groepen in de wetgevende vergaderingen van de Staat en van de gemeenschappen of de gewesten.

Art. 3. In hoofdstuk V van hetzelfde besluit wordt een afdeling 1quater ingevoegd die de artikelen 126/7, 126/8, 126/9, 126/10 en 126/11 bevat, luidende :

"Afdeling 1quater. Het einde van het mandaat, de verlenging van het mandaat, de hernieuwing van het mandaat en de tijdelijke vervanging

Art. 126/7. Sans préjudice de l'article 126, le mandat prend fin de plein droit et sans qu'il soit nécessaire de le notifier au directeur ou au directeur adjoint :

- 1° au terme de la période visée à l'article 112/8;
- 2° lorsque le directeur ou le directeur adjoint atteint l'âge légal du départ à la retraite;
- 3° lorsque le directeur ou le directeur adjoint est désigné dans une autre fonction de management, dès le premier jour où il exerce effectivement cette nouvelle fonction;
- 4° lorsque le directeur ou le directeur adjoint bénéficie de fait d'un des congés visés à l'article 126/6 ;
- 5° lorsque le directeur ou le directeur adjoint se voit refuser le renouvellement de son habilitation de sécurité ou retirer son habilitation de sécurité.

Art. 126/8. Les ministres qui ont la Justice et l'Intérieur dans leurs attributions peuvent prolonger le mandat du directeur ou du directeur adjoint si la procédure pour pourvoir à son remplacement a été engagée, est poursuivie de manière régulière mais n'a pas encore conduit à une désignation.

La prolongation est limitée à six mois et est renouvelable.

Art. 126/9. § 1. Un analyste titulaire du grade de conseiller analyste et désigné pour assurer la responsabilité d'un département conformément à l'article 52, § 1^{er}, peut être chargé par les ministres qui ont la Justice et l'Intérieur dans leurs attributions d'exercer le mandat de directeur ou directeur adjoint pendant un an.

§ 2. Le directeur ou directeur adjoint désigné temporairement conformément au paragraphe 1^{er} reçoit une prime de direction de 735 euros, liquidée mensuellement dans la même mesure et aux mêmes conditions que le traitement et liée à l'indice-pivot 138,01.

Cette prime ne peut pas être cumulée avec les allocations de fonction visées à l'arrêté royal du 24 août 2007 octroyant une allocation de fonction à certains membres du personnel de l'Organe de coordination pour l'analyse de la menace.

Art. 126/10. Sans préjudice de l'article 112/8, si le directeur ou le directeur adjoint dont le mandat a pris fin

Art. 126/7. Onverminderd artikel 126, eindigt het mandaat van rechtswege en zonder dat het aan de directeur of aan de adjunct-directeur moet worden betekend:

- 1° op het einde van de periode bedoeld in artikel 112/8;
- 2° wanneer de directeur of de adjunct-directeur de wettelijke pensioenleeftijd bereikt;
- 3° als de directeur of de adjunct-directeur in een andere managementfunctie wordt aangesteld, vanaf de eerste dag dat hij de nieuwe functie effectief uitoefent;
- 4° als de directeur of de adjunct-directeur effectief één van de in artikel 126/6 bedoelde verloven geniet;
- 5° als aan de directeur of de adjunct-directeur de vernieuwing van zijn veiligheidsmachtiging wordt geweigerd of zijn veiligheidsmachtiging wordt ingetrokken.

Art. 126/8. De ministers die Justitie en Binnenlandse Zaken onder hun bevoegdheden hebben kunnen het mandaat van de directeur of de adjunct-directeur verlengen als de procedure om hem te vervangen ingezet werd, op een regelmatige wijze vervolgd wordt maar nog niet heeft geleid tot een aanstelling.

De verlenging is beperkt tot zes maanden en is hernieuwbaar.

Art. 126/9. § 1. Een analist die houder is van de graad van adviseur-analist en aangesteld is om de verantwoordelijkheid van een departement waar te nemen overeenkomstig artikel 52, § 1, kan door de ministers die Justitie en Binnenlandse Zaken onder hun bevoegdheden hebben, gedurende één jaar worden belast met de uitoefening van het mandaat van directeur of adjunct-directeur.

§ 2. De overeenkomstig paragraaf 1 tijdelijk aangestelde directeur of adjunct-directeur ontvangt een directiepremie van 735 euro, die maandelijks wordt uitbetaald in dezelfde mate en tegen dezelfde voorwaarden als het loon en gekoppeld is aan het spilindexcijfer 138,01.

Deze premie kan niet gecumuleerd worden met de functietoelagen bedoeld in het koninklijk besluit van 24 augustus 2007 houdende toekenning van een functietoelage aan bepaalde personeelsleden van het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse.

Art. 126/10. Onverminderd artikel 112/8, indien de directeur of adjunct-directeur, van wie het mandaat

pose sa candidature, les ministres qui ont la Justice et l'Intérieur dans leurs attributions lui donnent un nouveau mandat pour autant qu'il ait reçu la mention finale " bon " à l'issue de son mandat précédent.

Il est réputé, en ce cas, avoir satisfait à la sélection visée à la section 1bis, sans qu'une nouvelle procédure de sélection ne doive être organisée.

L'alinéa 1^{er} ne s'applique que si la description de fonction n'a pas été profondément modifiée ni repondérée dans une autre classe.

Art. 126/11. Si le directeur ou le directeur adjoint demande qu'il soit mis fin à son mandat, un préavis de six mois est requis. Ce délai peut être réduit moyennant l'accord des ministres qui ont la Justice et l'Intérieur dans leurs attributions."

Art. 4. L'annexe 4 à ce même arrêté royal est remplacée par l'annexe au présent arrêté.

Chapitre 2. Modifications de l'arrêté royal du 24 août 2007 octroyant une allocation de fonction à certains membres du personnel de l'Organe de coordination pour l'analyse de la menace

Art. 5. Dans l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 24 août 2007 octroyant une allocation de fonction à certains membres du personnel de l'Organe de coordination pour l'analyse de la menace, les dispositions a) et b) sont abrogés.

Chapitre 3. Disposition finales

Art. 6. Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge.

verstrijkt, zijn kandidatuur stelt, geven de ministers die Justitie en Binnenlandse Zaken onder hun bevoegdheden hebben hem een nieuw mandaat, voor zover hij de eindvermelding "goed" kreeg op het einde van zijn vorig mandaat.

Hij wordt in dit geval geacht voldaan te hebben aan de selectie bedoeld in sectie 1bis, zonder dat een nieuwe selectieprocedure moet worden georganiseerd.

Het eerste lid is alleen van toepassing als de functiebeschrijving noch grondig werd gewijzigd, noch in een andere klasse werd gewogen.

Art. 126/11. Indien de directeur of de adjunct-directeur vraagt om zijn mandaat te beëindigen, is een opzegging van zes maand vereist. Indien de ministers die Justitie en Binnenlandse Zaken onder hun bevoegdheden hebben akkoord gaan, kan deze termijn worden ingekort."

Art. 4. Bijlage 4 bij hetzelfde besluit wordt vervangen door de bijlage van dit besluit.

Hoofdstuk 2. Wijzigingen van het koninklijk besluit van 24 augustus 2007 houdende toekenning van een functietoelage aan bepaalde personeelsleden van het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse

Art. 5. In artikel 1 van het koninklijk besluit van 24 augustus 2007 houdende toekenning van een functietoelage aan bepaalde personeelsleden van het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse worden de bepalingen onder a) en b) opgeheven.

Hoofdstuk 3. Slotbepalingen

Art. 6. Dit besluit treedt in werking op de dag waarop het in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt.

Art. 7. Le Premier ministre, le ministre qui a la Mobilité dans ses attributions, le ministre qui a les Finances dans ses attributions, le ministre qui a la Justice dans ses attributions, la ministre qui a la Défense dans ses attributions, la ministre qui a l'Intérieur dans ses attributions et la ministre qui a les Affaires étrangères dans ses attributions sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Donné à

Art. 7. De Eerste minister, de minister bevoegd voor Mobiliteit, de minister bevoegd voor Financiën, de minister bevoegd voor Justitie, de minister bevoegd voor Defensie, de minister bevoegd voor Binnenlandse Zaken en de minister bevoegd voor Buitenlandse Zaken zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te

Par le Roi:

Le Premier Ministre

Van Koningswege :

De Eerste Minister

Alexander De Croo

Le Ministre de la Mobilité,

De Minister van Mobiliteit,

Georges Gilkinet

Le Ministre des Finances,

De Minister van Financiën,

Vincent Van Peteghem

Le Ministre de la Justice,

De Minister van Justitie,

Paul Van Tigchelt

La Ministre de la Défense,

De Minister van Defensie,

Ludivine Dedonder

La Ministre de l'Intérieur,

De Minister van Binnenlandse Zaken,

A large, stylized handwritten signature in blue ink, likely belonging to Annelies Verlinden, is positioned above her name.

Annelies Verlinden

La Ministre des Affaires étrangères,

De Minister van Buitenlandse Zaken,

Hadja Lahbib

Directeur et Directeur adjoint de l'Organe de coordination pour l'analyse de la menace

1. Raison d'être de la fonction

L'Organe de coordination pour l'analyse de la menace est un organe créé par la loi du 10 juillet 2006 relative à l'analyse de la menace et est placé sous l'autorité conjointe des ministres de la Justice et de l'Intérieur. Il est le centre fédéral de connaissance et d'expertise qui évalue la menace terroriste et extrémiste tant en Belgique qu'envers les intérêts belges à l'étranger, et qui en coordonne l'approche. Il est chargé de l'analyse et de l'évaluation des renseignements nécessaires pour la prise de mesures de Police administrative et/ou judiciaire et ce à l'égard des faits en Belgique ou contre des ressortissants ou intérêts belges à l'étranger.

L'Organe de coordination pour l'analyse de la menace est dirigé par un directeur, assisté par un directeur adjoint.

L'Organe de coordination pour l'analyse de la menace est constitué en outre d'experts détachés de services d'appui, d'analystes engagés spécifiquement à cet effet et de personnel administratif.

Le fonctionnement de l'Organe de coordination pour l'analyse de la menace repose sur quatre départements opérationnels, chacun ayant des compétences complémentaires afin de pouvoir répondre aux missions légales de l'Organe de coordination pour l'analyse de la menace (le département Analyse ponctuelle, le département Analyse stratégique, le département Gestion de Dossiers et Documentation et le Département Countering Violent Extremism). En outre, l'Organe de coordination pour l'analyse de la menace compte aussi un département assurant un rôle d'appui stratégique ainsi qu'un département d'appui ICT.

L'Organe de coordination pour l'analyse de la menace est chargé des missions suivantes :

- effectuer périodiquement une évaluation stratégique commune qui doit permettre d'apprécier si des menaces peuvent se manifester ou, si celles-ci ont déjà été détectées, comment elles évoluent et, le cas échéant, quelles mesures s'avèrent nécessaires;
- effectuer ponctuellement une évaluation commune qui doit permettre d'apprécier si des menaces se manifestent et, le cas échéant, quelles mesures s'avèrent nécessaires;
- assurer les relations internationales spécifiques avec des services étrangers ou internationaux homologues, conformément aux directives du Conseil national de sécurité. Les données, les informations ou les renseignements obtenus à l'occasion de ces relations sont communiqués aux services belges compétents;
- coordonner l'approche globale des menaces, dans le respect des missions légales ou des missions d'intérêt public des autorités, des services et des personnes concernés et du secret professionnel.

L'Organe de coordination pour l'analyse de la menace accomplit ses missions en totale indépendance afin de garantir une évaluation des menaces neutre et objective.

2. Domaines de résultats

2.1. Domaines de résultats du directeur

Le directeur est responsable de la direction générale de l'Organe de coordination pour l'analyse de la menace. Il est assisté par un adjoint.

Le directeur est chargé de concevoir et de coordonner l'exécution des plans stratégiques et opérationnels de l'Organe de coordination pour l'analyse de la menace afin d'atteindre les objectifs stratégiques de l'organisation et de mener à bien ses missions légales de manière efficace et correcte.

Sa fonction comprend les tâches suivantes :

- établir un plan de gestion détaillant les missions et les objectifs poursuivis, compte tenu des moyens mis à disposition (personnel et budget), et les actions à entreprendre, en tenant compte de la politique générale du renseignement et des priorités déterminées par le Conseil national de sécurité ;
- développer une vision du rôle et de l'organisation du service ;
- organiser la méthode de travail et un programme de travail détaillé dans un règlement ;
- assurer l'expansion et le développement de l'organisation afin qu'elle soit en mesure de remplir ses missions légales de la manière la plus performante, tant en matière d'infrastructure, de personnel que de moyens (budgétaires) ;
- gérer les processus internes et stimuler la réflexion innovante dans l'approche de ceux-ci ;
- être responsable des rapports d'analyse établis, ponctuels et stratégiques ;
- assurer l'échange de renseignements entre l'Organe de coordination pour l'analyse de la menace et ses correspondants ;
- assurer la coopération nécessaire avec les autres services (publics) à tous les niveaux de pouvoir ;
- faire partie du Conseil national de sécurité ;
- participer à des réunions nationales et internationales sur le terrorisme et représenter l'Organe de coordination pour l'analyse de la menace lors de ces réunions ;
- assurer la gestion journalière du personnel avec le souci du maintien de tous les droits statutaires originaux de chacun des membres du personnel, en ce compris les membres du personnel détachés ;
- organiser l'évaluation annuelle des membres du personnel ;
- veiller à la mise en place d'une politique du personnel efficace et d'une gestion efficiente des moyens alloués ;

- diriger, motiver, évaluer et développer les collaborateurs directs en vue d'atteindre les objectifs fixés ;
- sponsoriser et porter les processus de changement nécessaires.

2.2. Domaines de résultats du directeur adjoint

Le directeur adjoint agit sous l'autorité du directeur et l'assiste dans l'exécution de ses tâches et dans la coordination de l'exécution des plans stratégiques et opérationnels de l'Organe de coordination pour l'analyse de la menace afin d'atteindre les objectifs stratégiques de l'organisation et de mener à bien ses missions légales de manière efficace et correcte.

Le directeur adjoint assiste le directeur de l'Organe de coordination pour l'analyse de la menace dans le développement et le management de l'organisation conformément au plan de gestion et remplace le directeur en cas d'absence.

Sa fonction comprend les tâches suivantes :

- assister le directeur dans l'établissement d'un plan de gestion détaillant les missions et les objectifs poursuivis, compte tenu des moyens mis à disposition (personnel et budget), et les actions à entreprendre, en tenant compte de la politique générale du renseignement et des priorités déterminées par le Conseil national de sécurité ;
- organiser le service selon la vision du directeur et le soutenir dans la mise en œuvre de cette vision au sein de l'organisation ;
- pour le développement et le management de l'organisation, l'adjoint assiste le directeur. Il s'efforce d'accroître l'efficacité et l'orientation vers les résultats de l'organisation et ce, conformément au plan stratégique du directeur. Ceci implique :
 - le renforcement de la structure organisationnelle interne ;
 - l'optimisation des procédures et processus de travail ;
 - le développement et le maintien d'une politique P&O optimale ;
 - la mesure, le contrôle et l'amélioration des performances de l'organisation. Les informations obtenues font l'objet d'une évaluation critique. Si nécessaire, des projets d'amélioration sont proposés ;
 - le suivi des projets visant à améliorer le fonctionnement de l'Organe de coordination pour l'analyse de la menace ;
 - la gestion efficace des moyens budgétaires ;
- en ce qui concerne l'exécution des missions légales du directeur, l'adjoint est chargé, sous l'autorité et la direction du directeur et en son absence :
 - d'assumer la responsabilité des rapports d'analyse établis, ponctuels et stratégiques ;
 - d'assurer l'échange de renseignements entre l'Organe de coordination pour l'analyse de la menace et ses correspondants ;
 - d'assurer la coopération nécessaire avec les autres services (publics) à tous les niveaux de pouvoir ;
 - de participer à des réunions nationales et internationales sur le terrorisme et de représenter l'Organe de coordination pour l'analyse de la menace lors de ces réunions ;
 - de remplacer le directeur, à sa demande, dans les organes ou réunions où sa présence est requise.

3. Positionnement

3.1. Personnel

L'Organe de coordination pour l'analyse de la menace compte environ 100 membres du personnel, pour un maximum de 106 (y compris les membres du personnel détachés).

3.2. Budget

Total des crédits de personnel en 2023 (y compris les crédits pour rembourser le personnel détaché) : 3.312.000,00 EUR.

Total des crédits ajustés en 2023 : 4.059.000,00 EUR en engagement et 4.061.000,00 EUR en liquidation.

4. Conditions de participation

- Etre porteur d'un diplôme de licence, de master ou de doctorat, étant entendu que parmi les directeur et directeur adjoint, l'un d'entre eux au moins doit être titulaire d'un diplôme en droit.
- Disposer d'une expertise juridique qui est pertinente pour l'exécution de la fonction.
- Etre Belge et résider en Belgique.
- Jouir de ses droits civils et politiques.

5. Expertise et expérience

Posséder, au regard des missions de l'Organe de coordination pour l'analyse de la menace, une expérience utile de **5 ans minimum**.

Par expérience utile, on entend une expérience dans la coordination et/ou le développement et/ou la direction de projets ou d'un service dans un des domaines d'action de l'Organe de coordination pour l'analyse de la menace au niveau national ou international.

Ces domaines d'action sont : l'analyse et l'évaluation des renseignements dans le cadre de la menace terroriste et extrémiste.

L'expérience utile doit avoir été acquise dans une fonction dirigeante ou de management.

6. Compétences génériques

- **Mode de pensée**
Esprit analytique
Esprit flexible et innovant
Vision et capacité d'intégration
- **Mode de gestion des ressources humaines**
Coaching, motivation et développement du personnel
Direction de groupes
- **Interaction avec l'environnement**
Collaboration à et développement de réseaux
Orientation citoyen, client interne et société

- **Objectifs**
Sens des responsabilités
Réalisation des objectifs
Persuasion et négociation
- **Divers**
Communication orale et écrite
Loyauté et intégrité

7. Compétences techniques

7.1. Compétences techniques du directeur

- Etre capable de développer une vision stratégique par rapport aux grands défis dans les domaines où l'Organe de coordination pour l'analyse de la menace est actif, à savoir la menace terroriste et extrémiste.
- Posséder une connaissance et compréhension des techniques modernes de management dans les services/organisations.
- Posséder une connaissance et une compréhension de la problématique de la sécurité policière et non policière, tant dans le contexte belge qu'international, et avoir une connaissance de la situation géopolitique et de l'actualité mondiale.
- Posséder une connaissance du contexte social et politique général, tant national qu'international, des missions de l'Organe de coordination pour l'analyse de la menace.
- Faire preuve d'une discrétion absolue.
- Avoir un sens de l'ordre et de l'initiative développé.
- Disposer d'excellentes compétences de communication orale et écrite.
- Posséder d'excellentes capacités de synthèse et d'analyse.
- S'intéresser à la situation géopolitique et à l'actualité mondiale.

7.2. Compétences techniques du directeur adjoint

- Posséder une bonne compréhension de la problématique du terrorisme et de l'extrémisme aux niveaux national, européen et international.
- Posséder une bonne connaissance de la législation concernant l'Organe de coordination pour l'analyse de la menace.
- Posséder une connaissance et compréhension des techniques modernes de management dans les services/organisations.
- Posséder une connaissance de la gestion de projet et de la gestion du changement.
- Posséder une bonne compréhension de la politique actuelle et du contexte social.

- Faire preuve d'une discrétion absolue.
- Avoir un sens de l'ordre et de l'initiative développé.
- Disposer d'excellentes compétences de communication orale et écrite.
- Posséder d'excellentes capacités de synthèse et d'analyse.
- S'intéresser à la situation géopolitique et à l'actualité mondiale.

8. Compétences particulières exigées

Connaissance élémentaire de l'usage d'un PC et du software "MS Office" (Word, Excel, Access)

La connaissance d'une autre langue que la langue maternelle (français, néerlandais, anglais, allemand, italien, espagnol...) est un plus.

Si le diplôme du directeur démontre qu'il a réussi les examens de licence, de maîtrise ou de doctorat respectivement en néerlandais ou en français, le diplôme du directeur adjoint doit démontrer qu'il a réussi les examens de licence, de maîtrise ou de doctorat respectivement en français ou en néerlandais.

Etre en possession d'un certificat de sécurité "TRES SECRET" ou être disposé à subir une enquête de sécurité avec un résultat positif à défaut de quoi cela signifierait un motif d'exclusion pour le service.

Ministre de l'Intérieur



Annelies Verlinden

Directeur en adjunct-directeur van het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse

1. Doel van de functie

Het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse is een orgaan opgericht door de wet van 10 juli 2006 betreffende de analyse van de dreiging en staat onder het gezag van de Ministers van Binnenlandse Zaken en Justitie. Het is het federale kennis- en expertisecentrum dat de terroristische en extremistische dreiging in België en ten opzichte van de Belgische belangen in het buitenland evalueert, én de aanpak ervan mee coördineert. Het is belast met het analyseren en het evalueren van de inlichtingen, noodzakelijk voor het nemen van maatregelen van bestuurlijke en/of gerechtelijke politie en dit ten aanzien van daden in België of tegen Belgische personen of Belgische belangen in het buitenland.

Het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse staat onder leiding van een directeur, die wordt bijgestaan door een adjunct-directeur.

Het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse bestaat bovendien uit gedetacheerde experts van ondersteunende diensten, analisten die specifiek hiervoor zijn aangeworven en administratief personeel.

De werking van het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse is gebaseerd op vier operationele departementen. Deze hebben elk hun eigen, complementaire bevoegdheden, zodat het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse al zijn wettelijke opdrachten kan uitvoeren (het departement Punctuele Analyse, het departement Strategische Analyse, het departement Dossierbeheer & Documentatie en het departement Countering Violent Extremism). Daarnaast heeft het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse ook een departement dat een beleidsondersteunende rol opneemt, alsook een departement voor ICT-ondersteuning.

Het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse is belast met volgende opdrachten:

- op periodieke basis een gemeenschappelijke strategische evaluatie uitvoeren die moet toelaten te oordelen of dreigingen zich kunnen voordoen of, indien ze al vastgesteld werden, hoe deze evolueren en welke maatregelen in voorkomend geval noodzakelijk zijn;
- op punctuele basis een gemeenschappelijke evaluatie uitvoeren die moet toelaten te oordelen of dreigingen zich voordoen en welke maatregelen in voorkomend geval noodzakelijk zijn;
- met gelijkaardige buitenlandse of internationale diensten specifieke internationale contacten verzekeren overeenkomstig de richtlijnen van de Nationale Veiligheidsraad. De gegevens, de informatie of de inlichtingen verkregen ter gelegenheid van deze contacten worden meegedeeld aan de bevoegde Belgische diensten;
- de globale aanpak tegen dreigingen coördineren, met inachtneming van de wettelijke opdrachten of van de opdrachten van algemeen belang van de betrokken overheden, diensten en personen en van het beroepsgeheim.

In de uitvoering van zijn opdrachten is het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse volledig onafhankelijk. Deze onafhankelijkheid garandeert neutrale en objectieve dreigingsevaluaties.

2. Resultaatsgebieden

2.1. Resultaatsgebieden van de directeur

De directeur is verantwoordelijk voor de algemene leiding van het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse. Hij wordt hierbij ondersteund door een adjunct.

De directeur is verantwoordelijk voor het concipiëren en coördineren van de uitvoering van strategische en operationele plannen van het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse teneinde de strategische doelstellingen van de organisatie te verwezenlijken en zijn wettelijke opdracht efficiënt en correct uit te voeren.

Dit houdt volgende taken in :

- opstellen van een beleidsplan, waarin de opdrachten evenals de beoogde doelstellingen in detail worden vermeld, rekening houdend met de ter beschikking gestelde middelen (personeel en budget) en de te ondernemen acties, waarbij rekening moet worden gehouden met het algemene beleid inzake de inlichting en de prioriteiten, vastgesteld door de Nationale Veiligheidsraad;
- ontwikkelen van een visie op de rol en de organisatie van de dienst;
- organiseren van de werkmethode en een gedetailleerd werkprogramma in een reglement;
- sturen van de uitbouw en ontwikkeling van de organisatie zodat deze zowel inzake infrastructuur, personeel als (budgettaire) middelen op de meest performante manier kan voldoen aan haar wettelijke opdrachten
- beheren van de interne processen en het stimuleren van vernieuwend denken bij de aanpak hiervan;
- verantwoordelijkheid zijn over de opgestelde, punctuele en strategische analyseverslagen;
- verzorgen van de uitwisseling van inlichtingen tussen het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse en zijn correspondenten;
- zorgen voor de nodige samenwerking met de andere (overheids)diensten op alle beleidsniveaus;
- deel uitmaken van de Nationale Veiligheidsraad;
- deelnemen aan en het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse vertegenwoordigen bij vergaderingen in binnen - en buitenland over terrorisme;
- verzekeren van het dagelijks beheer van het personeel met respect voor het behoud van alle, oorspronkelijke statutaire rechten van elk personeelslid, inclusief de gedetacheerde personeelsleden;
- organiseren van de jaarlijkse evaluatie van de personeelsleden;

- instaan voor een doeltreffend personeelsbeleid en een efficiënt beheer van de toegekende middelen;
- sturen, motiveren, evalueren en ontwikkelen van de directe medewerkers met het oog op het realiseren van de vooropgestelde doelstellingen;
- sponsoren en trekken van noodzakelijke veranderingstrajecten.

2.2. Resultaatsgebieden van de adjunct-directeur

De adjunct-directeur handelt onder het gezag van de directeur en staat hem bij in de uitvoering van zijn taken en de coördinatie van de uitvoering van strategische en operationele plannen van het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse teneinde de strategische doelstellingen van de organisatie te verwezenlijken en zijn wettelijke opdracht efficiënt en correct uit te voeren.

De adjunct-directeur staat de directeur van het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse bij in de ontwikkeling en het management van de organisatie overeenkomstig het beleidsplan, en vervangt de directeur bij afwezigheid.

Dit houdt volgende taken in :

- de directeur ondersteunen bij het opstellen van een beleidsplan, waarin de opdrachten evenals de beoogde doelstellingen in detail worden vermeld, rekening houdend met de ter beschikking gestelde middelen (personeel en budget) en de te ondernemen acties, waarbij rekening moet worden gehouden met het algemene beleid inzake de inlichting en de prioriteiten, vastgesteld door de Nationale Veiligheidsraad;
- de dienst organiseren volgens de visie van de directeur en hem ondersteunen bij het implementeren van deze visie in de organisatie;
- voor de ontwikkeling en het management van de organisatie staat de adjunct de directeur bij. Hij streeft ernaar de efficiëntie en de resultaatgerichtheid van de organisatie te verhogen, en dit volgens het strategisch plan van de directeur. Dit houdt in:
 - de versterking van de interne organisatiestructuur;
 - de optimalisering van de werkprocedures en –processen;
 - de ontwikkeling en handhaving van een optimaal P&O-beleid;
 - het meten, controleren en verbeteren van de prestaties van de organisatie. De verkregen informatie wordt kritisch beoordeeld. Zo nodig worden er verbeteringsprojecten voorgesteld;
 - het opvolgen van de projecten tot verbetering van de werking van het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse;
 - het efficiënt beheer van de budgettaire middelen;
- wat de uitvoering van de wettelijke opdrachten van de directeur betreft, is de adjunct, onder het gezag en de leiding van de directeur en in diens afwezigheid, belast met:
 - de verantwoordelijkheid over de opgestelde, punctuele en strategische analyseverslagen;
 - het verzorgen van de uitwisseling van inlichtingen tussen het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse en zijn correspondenten;
 - het zorgen voor de nodige samenwerking met de andere (overheids)diensten op alle beleidsniveaus;

- het deelnemen aan en het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse vertegenwoordigen bij vergaderingen in binnen - en buitenland over terrorisme;
- het vervangen van de directeur op zijn vraag in de organen of vergaderingen waar zijn aanwezigheid vereist is.

3. Positionering

3.1. Personeel

Het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse telt ongeveer 100 personeelsleden, voor een maximum van 106 (gedetacheerde personeelsleden inbegrepen).

3.2. Budget

Totaal personeelskredieten in 2023 (incl. kredieten om gedetacheerd personeel terug te betalen): 3.312.000,00 euro.

Totaal aangepaste kredieten in 2023 : 4.059.000,00 euro in vastlegging en 4.061.000,00 euro in vereffening.

4. Voorwaarden om deel te nemen

- Houder zijn van een diploma van licentiaat, van master of van doctor, met dien verstande dat minstens één van beiden (directeur of adjunct) houder is van een diploma in de rechten.
- Een juridische expertise hebben die relevant is voor de uitoefening van de functie.
- Belg zijn en zijn woonplaats hebben in België.
- Het genot hebben van de burgerlijke en politieke rechten;

5. Expertise en ervaring

Een voor de opdrachten van het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse nuttige ervaring hebben van **ten minste vijf jaar**.

Onder nuttige ervaring wordt verstaan een ervaring in de coördinatie en/of ontwikkeling en/of de sturing van projecten of een dienst inzake één van de beleidsdomeinen van het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse op nationaal of internationaal niveau.

Deze beleidsdomeinen zijn: het analyseren en het evalueren van de inlichtingen in het kader van terroristische en extremistische dreiging.

De relevante ervaring moet verworven zijn in een leidinggevende of managementfunctie.

6. Generieke competenties

- **Manier van denken**
Analytisch denkvermogen
Flexibele en vernieuwende ingesteldheid
Visie en integratievermogen
- **Human resources management**
Coaching, motivatie en ontwikkeling van personeel

Aansturen van groepen

- **Interactie met de omgeving**
Samenwerken en uitbouwen van netwerken
Gerichtheid op de burger, de interne klant en de maatschappij
- **Doelstellingen**
Verantwoordelijkheidszin
Realiseren van de doelstellingen
Overtuigen en onderhandelen
- **Varia**
Mondeling en schriftelijk communiceren
Loyaliteit en integriteit

7. Technische competenties

7.1. Technische competenties van de directeur

- In staat zijn een strategische visie te ontwikkelen met betrekking tot de grote uitdagingen binnen de domeinen waarin het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse actief is, namelijk de terroristische en extremistische dreiging.
- Kennis hebben van en inzicht hebben in moderne managementtechnieken in de diensten/organisaties.
- Kennis hebben van en inzicht hebben in de politionele en niet-politionele veiligheidsproblematiek, zowel in de Belgische als in de internationale context, en kennis hebben van de geopolitieke toestand en de wereldactualiteit.
- Kennis hebben van de algemene maatschappelijke en politieke context, zowel nationaal als internationaal, van de opdrachten van het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse.
- Blijk geven van uiterste discretie.
- Een doorgedreven zin voor orde en initiatief hebben.
- Beschikken over uitstekende mondelinge en schriftelijke communicatievaardigheden.
- Uitstekende vaardigheden hebben op het gebied van synthese en analyse.
- Interesse hebben in de geopolitieke situatie en de wereldactualiteit.

7.2. Technische competenties van de adjunct-directeur

- Goed inzicht hebben in de problematiek van terrorisme en extremisme op nationaal, Europees en internationaal niveau.

- Goede kennis hebben van de wetgeving met betrekking tot het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse.
- Kennis hebben van en inzicht hebben in moderne managementtechnieken in de diensten/organisaties.
- Kennis hebben van projectmanagement en change management.
- Goed inzicht hebben in het huidige beleid en de sociale context.
- Blijk geven van uiterste discretie.
- Een doorgedreven zin voor orde en initiatief hebben.
- Beschikken over uitstekende mondelinge en schriftelijke communicatievaardigheden.
- Uitstekende vaardigheden hebben op het gebied van synthese en analyse.
- Interesse hebben in de geopolitieke situatie en de wereldactualiteit.

8. Specifieke competenties

Basiskennis van het gebruik van een computer en de "MS Office"-software (Word, Excel, Access)

Kennis hebben van een andere taal dan de moedertaal (Frans, Nederlands, Engels, Duits, Italiaans, Spaans...) is een troef.

Indien uit het diploma van de directeur blijkt dat hij de examens van licentiaat, van master of van doctor in het Nederlands of in het Frans heeft afgelegd, moet uit het diploma van de adjunct-directeur blijken dat hij de examens van licentiaat, van master of van doctor respectievelijk in het Frans of in het Nederlands heeft afgelegd.

Houder zijn van een veiligheidsmachtiging van het niveau « zeer geheim » of bereid zijn een veiligheidsonderzoek te ondergaan met een positief resultaat, bij gebreke waarvan uitsluiting voor de dienst gerechtvaardigd is.

Minister van Binnenlandse Zaken



Annelies Verlinden