

## Note

(1) *Session 2012-2013.*

Sénat

*Documents.* — Proposition de loi de M. Beke et consorts, 5-217 - N° 1. — Amendements, 5-217 - N° 2. — Avis du Conseil d'Etat, 5-217 - N° 3. — Amendements, 5-217 - N° 4. — Rapport, 5-217 - N° 5. — Texte adopté par la commission, 5-217 - N° 6. — Amendements, 5-217 - N° 7. — Rapport, 5-217 - N° 8. — Texte adopté par la commission, 5-217 - N° 9. — Texte adopté en séance plénière et transmis à la Chambre des représentants, 5-217 - N° 10.

*Annales du Sénat.* — 2 mai 2013.

Chambre des représentants

*Documents.* — Projet transmis par le Sénat, 53-2802 - N° 1. — Rapport, 53-2802 - N° 2. — Texte corrigé par la commission, 53-2802 - N° 3. — Texte adopté en séance plénière et soumis à la sanction royale, 53-2802 - N° 4.

*Compte rendu intégral.* — 16 et 17 juillet 2013.

## Nota

(1) *Zitting 2012-2013.*

Senaat

*Stuk.* — Wetsvoorstel van de heer Beke c.s, 5 -217 - Nr. 1 — Amendementen, 5-217 - Nr. 2. — Advies van de Raad van State, 5-217 - Nr. 3. — Amendementen, 5-217 - Nr. 4. — Verslag, 5-217 - Nr. 5. — Tekst aangenomen door de commissie, 5-217 - Nr. 6. — Amendementen, 5-217 - Nr. 7. — Verslag, 5-217 - Nr. 8. — Tekst aangenomen door de commissie, 5-217 - Nr. 9. — Tekst aangenomen in plenaire vergadering en overgezonden aan de Kamer van volksvertegenwoordigers, 5-217 - Nr. 10.

*Handelingen van de Senaat.* — 2 mei 2013

Kamer van volksvertegenwoordigers

*Stukken.* — Ontwerp overgezonden door de Senaat, 53-2802 - Nr. 1. — Verslag, 53-2802 - Nr. 2. — Tekst verbeterd door de commissie, 53-2802 - Nr. 3. — Tekst aangenomen in plenaire vergadering en aan de Koning ter bekrachtiging voorgelegd, 53-2802 - Nr. 4.

*Integraal verslag.* — 16 en 17 juli 2013.SERVICE PUBLIC FEDERAL  
PERSONNEL ET ORGANISATION

[C - 2013/02046]

**24 SEPTEMBRE 2013. — Arrêté royal relatif à l'évaluation  
dans la fonction publique fédérale**

## 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 un nouveau système qui lie étroitement l'évolution de la carrière pécuniaire au processus d'évaluation.

Le projet d'arrêté vise à remplacer l'arrêté royal du 2 août 2002 instituant un cycle d'évaluation dans les services publics fédéraux et dans le Ministère de la Défense ainsi que diverses dispositions réglementaires du statut du personnel qui font référence à l'évaluation.

Le projet d'arrêté s'inscrit dans une perspective dynamique de gestion des ressources humaines qui a pour objectif de stimuler les membres du personnel dans le développement de leur carrière.

Le projet d'arrêté vise l'ensemble des membres du personnel statutaires et contractuels de la fonction publique fédérale (les services publics fédéraux, les services publics fédéraux de programmation, ainsi que des services qui en dépendent, le Ministère de la Défense ainsi que des services qui en dépendent, ou une des personnes morales visées à l'article 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup>, de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique).

Après avoir défini les notions essentielles à la bonne compréhension du processus d'évaluation (article 2 du projet d'arrêté), le projet d'arrêté rappelle le principe de base de l'évaluation : dès le début du processus, l'évaluateur et l'évalué s'entendent sur la description de la fonction, les objectifs fixés et les résultats qui y sont liés. L'évaluation porte d'abord sur les objectifs de prestation et le développement des compétences nécessaires à la fonction. S'y ajoute, avec la même importance la qualité des évaluations pour ceux qui en sont chargés. L'évaluateur tiendra bien sûr compte également, mais dans un second temps, de la contribution du membre du personnel aux prestations de l'équipe et de sa disponibilité à l'égard des usagers du service : ces deux éléments seront la plupart du temps inhérents aux deux premiers (article 3 du projet).

Le projet d'arrêté fixe quatre mentions qui peuvent figurer dans le rapport d'évaluation : « exceptionnel », « répond aux attentes », « à améliorer » et « insuffisant » (article 12 du projet). Chaque mention répond à des critères définis dans les articles 13 à 16 du projet d'arrêté. Pour les membres du personnel amenés à effectuer des évaluations, un second paragraphe est intégré dans ces mêmes articles afin de cibler les critères en fonction desquels les évaluateurs seront eux-mêmes évalués dans leur rôle d'évaluateurs.

La lecture attentive de ces articles permet d'identifier la gradation au sein des différentes mentions, elle doit permettre d'aider à une appréciation objective.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST  
PERSONEEL EN ORGANISATIE

[C - 2013/02046]

**24 SEPTEMBER 2013. — Koninklijk besluit betreffende  
de evaluatie in het federaal openbaar ambt**

## VERSLAG AAN DE KONING

Sire,

Het ontwerp van koninklijk besluit dat wij ter ondertekening aan Uwe Majesteit voorleggen beoogt de invoering van een nieuw stelsel waarin de evolutie van de geldelijke loopbaan nauw verbonden is aan het evaluatieproces.

Het doel van het ontwerp van besluit is het koninklijk besluit van 2 augustus 2002 tot invoering van een evaluatiecyclus in de federale overheidsdiensten en in het Ministerie van Defensie te vervangen, alsook verschillende reglementaire bepalingen van het personeelsstatuut die naar de evaluatie verwijzen.

Het ontwerp van besluit past in een dynamisch perspectief inzake personeelsmanagement met als doel de personeelsleden in de ontwikkeling van hun loopbaan te stimuleren.

Het ontwerp van besluit beoogt alle statutaire en contractuele personeelsleden van het federaal openbaar ambt (de federale overheidsdiensten, de programmatorische federale overheidsdiensten, 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<sup>o</sup>, van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken).

Na een definitie van de begrippen die noodzakelijk zijn voor een goed inzicht in het evaluatieproces (artikel 2 van het ontwerp van besluit) wijst het ontwerp van besluit nogmaals op het basisprincipe van de evaluatie : bij het begin van het proces komen de evaluator en de geëvalueerde tot een akkoord over de functiebeschrijving, de vastgestelde doelstellingen en de daaraan verbonden resultaten. De evaluatie heeft in de eerste plaats betrekking op de prestatiedoelstellingen en de ontwikkeling van de competenties die noodzakelijk zijn voor de functie. Voor wie ermee belast is, komt daarbij nog de kwaliteit van de evaluaties, waaraan evenveel belang wordt gehecht. In tweede instantie houdt de evaluator natuurlijk ook rekening met de bijdrage van het personeelslid aan de prestaties van het team en zijn beschikbaarheid voor de gebruikers van de dienst : die twee elementen zijn meestal inherent aan de eerste twee (artikel 3 van het ontwerp).

Het ontwerp van besluit bepaalt vier vermeldingen die in het evaluatieverslag kunnen voorkomen : "uitzonderlijk", "voldoet aan de verwachtingen", "te verbeteren" en "onvoldoende" (artikel 12 van het ontwerp). Elke vermelding voldoet aan criteria die zijn bepaald in de artikelen 13 tot 16 van het ontwerp van besluit. Voor de personeelsleden die evaluaties moeten uitvoeren is in die artikelen een tweede paragraaf geïntegreerd om de criteria op basis waarvan de evaluatoren in hun rol van evaluator zelf zullen worden geëvalueerd, vast te stellen.

Bij de bestudering van die artikelen kan de gradatie binnen de verschillende vermeldingen, waarmee een objectieve beoordeling mogelijk moet zijn, worden vastgesteld.

Pour cadrer au mieux avec les réalités du terrain, il est important de souligner 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.

L'introduction de cette option entend répondre à différents cas de figures (non exhaustifs) déjà rencontrés sur le terrain et assure une meilleure répartition de la charge d'évaluation.

Plusieurs exemples peuvent être cités :

- de nombreux services au sein de la fonction publique fédérale sont gérés au quotidien par des membres du personnel contractuels, qui, jusqu'à présent, n'avaient pas la possibilité d'évaluer leurs collaborateurs;

- dans les centrales d'alarme 100/112, les membres du personnel travaillent quotidiennement sous l'autorité de policiers communaux;

- certains de nombreux services au sein de la fonction publique fédérale sont gérés au quotidien membres du personnel civil du Ministère de la Défense travaillent sous l'autorité de militaires.

Néanmoins, compte tenu des implications de l'évaluation sur la carrière, diverses mesures spécifiques sont prises afin de garantir le principe de sécurité juridique. À titre non exhaustif, les mesures prévues aux articles 17 et 18 du projet relèvent de cette nature de même que celles prévues aux articles 9, 10 et 19 du projet.

Lorsqu'en cours de cycle, l'attribution de la mention « insuffisant » ou « à améliorer » est envisagée, le chef fonctionnel est tenu d'informer immédiatement le supérieur hiérarchique. Lorsqu'à l'issue de l'entretien d'évaluation, l'attribution de la mention « insuffisant », « à améliorer » ou « exceptionnel » est envisagée, l'entretien d'évaluation est mené par le supérieur hiérarchique du membre du personnel et requiert l'accord et le contreseing du directeur général ou du directeur (articles 17 et 18).

L'article 5 du projet d'arrêté fixe la durée du cycle d'évaluation à un an. Le cycle individuel d'évaluation peut être plus court mais doit être de minimum 6 mois.

En cas de changement de fonction au sein d'un service fédéral, ou de départ du service fédéral, la période se clôture par une évaluation si la période a duré au moins six mois (article 10 du projet).

Pour pallier différentes situations d'absence de plus de six mois, le projet d'arrêté prévoit l'attribution de la mention « répond aux attentes », dans son article 6, pour le membre du personnel qui a obtenu lors de sa dernière évaluation la mention « répond aux attentes » ou la mention « exceptionnel » et envisage, par ailleurs, dans son article 38, la même attribution d'office dans l'hypothèse de certaines absences telles que celles liées à un accident du travail ou sur le chemin du travail ou à une maladie professionnelle ou encore à un congé parental à temps plein.

Des délais spécifiques sont également prévus pour réaliser l'entretien d'évaluation à la fin de la période d'évaluation, en cas de changement de fonction au sein du service fédéral ou de départ du service fédéral ainsi que pour la transmission du rapport d'évaluation au membre du personnel (articles 9, 10 et 19 du projet).

De manière plus globale, des démarches spécifiques sont mises en place pour assurer que l'ensemble des intervenants au processus d'évaluation (l'évalué, l'évaluateur, la ligne hiérarchique) soient impliqués et responsabilisés par le processus d'évaluation. (articles 4 et 20) Ils bénéficient d'un soutien approprié en matière de formation et d'information sur le nouveau système d'évaluation. Le projet ne prévoit pas d'obligation de formation dans le chef des évaluateurs, dans la mesure où de nombreux évaluateurs ont déjà acquis une certaine expérience en la matière.

Les articles 21 et 22 du projet d'arrêté sont relatifs au dossier d'évaluation et n'appellent pas de commentaires particuliers.

Les articles 23 à 32 du projet d'arrêté portent sur la procédure de recours et son organisation.

Les articles 33 à 36 du projet d'arrêté 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 trois années qui suivent l'attribution de la première mention. Cette règle n'est pas d'application lorsque la mention « insuffisant » est attribuée dans l'exercice d'une fonction supérieure.

Om zo goed mogelijk bij de realiteiten op het terrein aan te sluiten, is het belangrijk om te benadrukken dat het personeelslid geëvalueerd kan worden door "zijn" functionele chef, met andere woorden een statutair personeelslid, een contractueel personeelslid of een statutair personeelslid dat onder een andere rechtstoestand ressorteert en, onder de verantwoordelijkheid van de hiërarchische meerdere, een rechtstreekse gezagsrelatie met hem heeft bij de dagelijkse uitoefening van zijn werk. Op die manier wordt het personeelslid geëvalueerd door iemand die hem kent, die dagelijks in dezelfde dienst werkt.

Met de invoering van die optie willen we inspelen op verschillende (niet exhaustieve) mogelijke situaties die men al aantroft op het terrein en een betere verdeling van de evaluatielast waarborgen.

Er kunnen verschillende voorbeelden worden aangehaald :

- veel diensten in het federaal openbaar ambt worden dagelijks geleid door contractuele personeelsleden die, tot nu toe, hun medewerkers niet konden evalueren;

- in de 100/112-alarmincentrales werken de personeelsleden dagelijks onder het gezag van gemeentelijke politieagenten;

- bepaalde leden van het burgerpersoneel van het Ministerie van Landsverdediging werken onder het gezag van militairen.

Rekening houdend met de gevolgen van de evaluatie op de loopbaan werden er echter verschillende specifieke maatregelen genomen om het rechtszekerheidsbeginsel te waarborgen. Niet exhaustieve voorbeelden daarvan zijn de maatregelen bepaald in de artikelen 17 en 18 van het ontwerp en de maatregelen bepaald in de artikelen 9, 10 en 19 van het ontwerp.

Als tijdens de cyclus wordt overwogen om de vermelding « onvoldoende » of « te verbeteren » toe te kennen, moet de functionele chef de hiërarchische meerdere onmiddellijk op de hoogte brengen. Als na afloop van het evaluatiegesprek de vermelding « onvoldoende », « te verbeteren » of « uitzonderlijk » wordt overwogen, wordt het evaluatiegesprek gevoerd door de hiërarchische meerdere van het personeelslid en zijn het akkoord en de medeondertekening van de directeur-generaal of van de directeur vereist (artikelen 17 en 18).

Artikel 5 van het ontwerp van besluit stelt de duur van de evaluatiecyclus vast op één jaar. De individuele evaluatiecyclus kan korter zijn, maar moet minstens 6 maanden duren.

In geval van verandering van functie binnen een federale dienst of van vertrek uit een federale dienst wordt de periode afgesloten met een evaluatie, als het om een periode van minstens zes maanden gaat (artikel 10 van het ontwerp).

Voor verschillende situaties van afwezigheid van meer dan zes maanden bepaalt artikel 6 van het ontwerp van besluit de toekenning van de vermelding "voldoet aan de verwachtingen" voor het personeelslid dat bij zijn laatste evaluatie de vermelding "voldoet aan de verwachtingen" of de vermelding "uitzonderlijk" kreeg. Bovendien voorziet artikel 38 in dezelfde ambtshalve toekenning voor bepaalde afwezigheden, zoals de afwezigheden wegens een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar en van het werk, een beroepsziekte of een voltijds ouderschapsverlof.

Er zijn ook specifieke termijnen vastgesteld om het evaluatiegesprek te voeren op het einde van de evaluatieperiode in geval van verandering van functie binnen de federale dienst of van vertrek uit de federale dienst alsook voor het bezorgen van het evaluatieverslag aan het personeelslid (artikelen 9, 10 en 19 van het ontwerp).

Meer in het algemeen zijn er specifieke stappen ingevoerd om te waarborgen dat alle actoren van het evaluatieproces (geëvalueerde, evaluator, hiërarchische lijn) bij het evaluatieproces worden betrokken en geresponsabiliseerd (artikelen 4 en 20). Ze krijgen een gepaste ondersteuning inzake opleiding en informatie over het nieuwe evaluatiesysteem. Het ontwerp voorziet niet in een verplichting wat opleiding betreft voor de evaluatoren, aangezien talrijke evaluatoren op dat vlak al een zekere ervaring hebben verworven.

De artikelen 21 en 22 van het ontwerp van besluit hebben betrekking op het evaluatiedossier en hoeven niet specifiek te worden toegelicht.

De artikelen 23 tot 32 van het ontwerp van besluit betreffen de beroepsprocedure en de organisatie daarvan.

De artikelen 33 tot 36 van het ontwerp van besluit preciseren de impact van de toekenning van de vermelding « onvoldoende » op de loopbaan van het personeelslid. De overheid die het personeelslid heeft benoemd of in dienst genomen ontslaat wegens beroepsongeschiktheid het personeelslid dat een tweede vermelding « onvoldoende » kreeg in de drie jaar na de toekenning van de eerste vermelding. Die regel is niet van toepassing als de vermelding « onvoldoende » is toegekend tijdens de uitoefening van een hogere functie.

L'article 39 du projet d'arrêté prévoit une obligation de rapportage annuel au Service public fédéral Personnel et Organisation, afin de veiller au bon déroulement de la procédure d'évaluation à travers l'ensemble de la fonction publique fédérale.

Il a été tenu compte de l'ensemble des remarques du Conseil d'Etat à l'exception de celles qui suivent :

- « le texte en projet doit dès lors être complété afin de prévoir que la commission de recours ou le fonctionnaire dirigeant ne peut proposer ou prononcer une autre mention plus défavorable, à tout le moins la mention « insuffisant », sans qu'une nouvelle procédure ne soit réenclenchée » : la remarque n'a pas été suivie car la procédure d'évaluation n'est en rien comparable avec la procédure disciplinaire à laquelle le Conseil d'Etat se réfère. Même s'il est probable qu'il en sera ainsi la plupart du temps, nous ne voyons pas pourquoi ni sur base de quelle règle il faudrait l'imposer, par principe;

- « il y a lieu de mentionner « les objectifs de prestation et de développement personnel » ». Nous ne percevons pas le fondement de cet ajout du qualificatif « personnel ». Celui-ci découle par essence de l'article 3, 2° ;

- « le projet reste en défaut de prévoir que « tout membre d'une commission en matière d'évaluation doit être titulaire d'un grade égal ou supérieur à celui de l'évalué » : cette remarque n'a pas été suivie, pour plusieurs raisons, toutes fondamentales :

1° aucune règle n'impose cette restriction ; il est exact que c'est, jusqu'ici, la pratique dans les dossiers disciplinaires mais les dossiers d'évaluation sont d'une espèce totalement différente ;

2° procéder de la sorte obligerait, au moins en ce qui concerne les membres désignés par les organisations syndicales, soit à modifier complètement la composition de la commission selon les dossiers, ce qui est en contradiction complète avec le projet, qui entend au contraire privilégier la cohérence et l'unité de jurisprudence, soit à imposer aux organisations syndicales de désigner uniquement des conseillers généraux revêtus de la classe A5. A supposer que cela soit possible, ce dont nous doutons, ce serait en contradiction flagrante avec les principes fixés dans les Conventions de l'Organisation Internationale du Travail, en particulier le respect des libertés syndicales;

3° actuellement, les commissions de recours en matière de stage ont aussi à connaître de stages accomplis dans les classes A2, A3 voire A4 : la composition des commissions ne fluctue pas en fonction de la classe des stagiaires ; ceci n'a posé aucune difficulté.

Nous avons l'honneur d'être,

Sire,  
De Votre Majesté,  
Les très respectueux  
Et très fidèles serviteurs,  
  
Le Ministre chargé de la Fonction publique,  
K.GEENS  
  
Le Secrétaire d'Etat à la Fonction publique,  
H. BOGAERT

CONSEIL D'ETAT  
SECTION DE LEGISLATION  
AVIS 53.562/2  
DU 10 JUILLET 2013

sur

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

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

Le projet a été examiné par la deuxième chambre le 10 juillet 2013. La chambre était composée de Yves Kreins, président de chambre, Pierre Vandernoot et Martine Baguet, conseillers d'Etat, Sébastien Van Droogenbroeck, assesseur, et Bernadette Vigneron, greffier.

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

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

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

Artikel 39 van het ontwerp van besluit bepaalt de verplichting om jaarlijks een verslag te bezorgen aan de Federale Overheidsdienst Personeel en Organisatie, om toe te zien op het goede verloop van de evaluatieprocedure in het hele federaal openbaar ambt.

Er werd rekening gehouden met alle opmerkingen van de Raad van State, met uitzondering van de volgende opmerkingen :

- “De ontworpen tekst dient aldus te worden aangepast dat bepaald wordt dat de beroepscommissie of de leidend ambtenaar geen andere, minder goede vermelding kunnen voorstellen of toekennen, althans niet de vermelding ‘onvoldoende’, zonder dat een nieuwe procedure aangevat wordt” : aan die opmerking werd geen gevolg gegeven, want de evaluatieprocedure is helemaal niet te vergelijken met de tuchtprocedure waarnaar de Raad van State verwijst. Ook al zal dat waarschijnlijk meestal het geval zijn, we zien niet waarom, noch op basis van welke regel we dat principieel zouden moeten opleggen;

- “de prestatiedoelstellingen en de persoonlijke ontwikkelingsdoelstellingen” moet worden geschreven”. We zien geen grond voor de toevoeging van de kwalificatie “persoonlijke”. Die vloeit per definitie voort uit artikel 3, 2° ;

- “in het ontwerp zou moeten worden bepaald dat “ieder lid van een commissie inzake evaluatie bekleed moet zijn met een graad die gelijk is aan of hoger is dan die van de geëvalueerde” : aan die opmerking werd geen gevolg gegeven om verschillende, fundamentele redenen :

1° geen enkele regel legt die beperking op; het klopt dat dat, tot nu toe, de praktijk is in de tuchtdossiers, maar de evaluatiedossiers zijn van een totaal andere aard;

2° als we op die manier te werk zouden gaan, zouden we, op zijn minst wat de leden betreft die door de vakorganisaties worden aangesteld, verplicht zijn om ofwel de samenstelling van de commissie volledig te wijzigen naargelang van de dossiers, wat volledig in tegenspraak is met het ontwerp, dat, integendeel, de coherentie en de eenheid van rechtspraak wil privilegiëren, ofwel de vakorganisaties op te leggen om uitsluitend adviseurs-generaal bekleed met de klasse A5 aan te stellen. Als dat mogelijk zou zijn, wat we betwijfelen, zou dat in flagrante tegenspraak zijn met de beginselen die zijn vastgesteld in de verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie, in het bijzonder de naleving van de syndicale vrijheden;

3° momenteel moeten de beroepscommissies inzake stage ook de stages die in de klassen A2, A3 en zelfs A4 zijn vervuld, behandelen : de samenstelling van de commissies varieert niet in functie van de klasse van de stagiairs; daar was geen enkel bezwaar tegen.

Wij hebben de eer te zijn,

Sire,  
Van Uwe Majesteit,  
De zeer eerbiedvolle  
En getrouwe dienaars,  
  
De Minister belast met Ambtenarenzaken,  
K.GEENS  
  
De Staatssecretaris voor Ambtenarenzaken,  
H. BOGAERT

RAAD VAN STATE  
AFDELING WETGEVING  
ADVIES 53.562/2  
VAN 10 JULI 2013

over

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

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

Het ontwerp is door de tweede kamer onderzocht op 10 juli 2013. De kamer was samengesteld uit Yves Kreins, kamervoorzitter, Pierre Vandernoot en Martine Baguet, staatsraden, Sébastien Van Droogenbroeck, assessor, en Bernadette Vigneron, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Alain Lefebvre, eerste auditeur.

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

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

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

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

#### FORMALITE PREALABLE

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

L'auteur du projet veillera à accomplir cette formalité.

#### INTITULE ET CHAMP D'APPLICATION

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

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

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

#### OBSERVATION PREALABLE

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

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

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

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

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

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

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

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

#### VOORAFGAAND VORMVEREISTE

De onderhandelingsprotocollen zijn niet bij de adviesaanvraag gevoegd.

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

#### OPSCHRIFT EN WERKINGSSFEER

Krachtens artikel 1, § 1, is het ontwerp van toepassing "op de personeelsleden van het federaal openbaar ambt", dat wil zeggen, luidens de definities van artikel 2 van het ontwerp, op de personeelsleden van het geheel van de federale diensten (artikel 2, 2<sup>o</sup>), en dus op de personeelsleden van de federale overheidsdiensten, van de programmatorische federale overheidsdiensten en van de diensten die daarvan afhangen, van het Ministerie van Landsverdediging en van de diensten die daarvan afhangen, of van één van de rechtspersonen genoemd in artikel 1, 3<sup>o</sup>, van de wet van 22 juli 1993 'houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken' (artikel 2, 1<sup>o</sup>).

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

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

#### VOORAFGAANDE OPMERKING

Het ontworpen besluit strekt ertoe een nieuwe regeling in te voeren inzake de evaluatie van het personeel op wie het van toepassing is. Die regeling komt in de plaats van de huidige regeling (1) vastgelegd in :

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

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

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

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

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

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

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

Le projet recourt également à des notions dont la portée en termes juridiques mais aussi pratiques n'apparaît pas clairement. Il en va ainsi des définitions données à l'article 2, 12° à 18°, du projet : les réalités qu'elles couvrent et partant l'utilité qu'il y a à y recourir, la manière selon laquelle elles s'articulent dans le processus d'évaluation et donc également leur effectivité, sont loin d'être évidentes. Ici, aussi, le rapport au Roi sera l'occasion d'expliquer quels sont les acteurs du système de l'évaluation et quel est le rôle qui leur est dévolu. Il ne suffit en effet pas de définir des concepts pour qu'ils trouvent, *de jure* et *de facto*, à s'appliquer, il faut encore que ces concepts aient un sens dans le mécanisme d'évaluation et que les destinataires de la règle le perçoivent exactement pour pouvoir l'appliquer effectivement.

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

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

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

De volgende voorbeelden maken de zonet genoemde problemen duidelijk.

De opzet zelf van de nieuwe regeling, zoals die weergegeven wordt in artikel 3 van het ontwerp, doet vragen rijzen. In deze bepaling worden immers de gegevens genoemd waarop de evaluatie steunt, waarbij in een eerste lid de gegevens worden genoemd waarop de evaluatie "hoofdzakelijk" gebaseerd is, en in een tweede lid de gegevens waarop ze "eveneens" berust. Hoe moet de term "hoofdzakelijk" bovenaan de opsomming van de drie criteria genoemd in het eerste lid begrepen worden ten aanzien van de twee criteria genoemd in het tweede lid ? Zijn deze laatste criteria accessoire criteria ten opzichte van de eerste ? Verondersteld wordt dat de achterliggende gedachte erin bestaat in twee fasen te werk te gaan : aan de hand van de eerste drie criteria kunnen de capaciteiten en kwaliteiten van het personeelslid worden geëvalueerd ten aanzien van de betrekking die hij vervult. De beoordeling op basis van de tweede reeks criteria vindt pas plaats in een tweede fase. Indien dat inderdaad de bedoeling is, is het evenwel die werkwijze die vermeld moet worden in het dispositief. Het is voorts bijzonder raadzaam die regel toe te lichten in het verslag aan de Koning door de concrete toepassing die daarvan wordt verwacht te verduidelijken.

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

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

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

Deze voorbeelden zijn een afdoend pleidooi voor het opstellen van een verslag aan de Koning, waarin de doelstellingen van het nieuwe evaluatiesysteem worden vermeld, en de organisatie en de werkwijze ervan worden aangegeven, eventueel door gebruik te maken van meer praktijkgerichte voorbeelden. Een brochure met meer uitleg, die er volgens de gemachtigde ambtenaar komt, is niet voldoende om tegemoet te komen aan de vereisten van rechtszekerheid die het uitgangspunt moeten vormen bij het uitwerken en vervolgens het toepassen van een regelgevende tekst.

EXAMEN DU PROJETDISPOSITIFArticle 2

1. Le 6° définit les mots « service public ». Or, comme en a convenu le fonctionnaire délégué, ces mots n'apparaissent pas comme tels dans le projet. Le 6° est donc inutile et sera omis.

2. Les 16°, 17° et 18° trouveraient mieux leur place dans un article du chapitre II intitulé « Des acteurs et des fondements de l'évaluation » qui préciserait par qui est effectuée l'évaluation.

3. Le 21° est inutile et sera omis.

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

Article 3

1. Le 1° mentionne

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

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

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

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

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

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

Chapitre III

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

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

Article 5

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

Articles 6 et 38

1. L'article 38 concerne les absences de plus de six mois dues à un accident du travail ou sur le chemin du travail, ou à une maladie professionnelle, ainsi qu'à une série énumérée de congés. Dans l'article 6, les absences de plus de six mois ne sont en revanche pas identifiées par référence à leur cause.

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

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

ONDERZOEK VAN HET ONTWERPDISPOSITIEFArtikel 2

1. In onderdeel 6° wordt een definitie gegeven van de term "overheidsdienst". De gemachtigde ambtenaar heeft echter beaamd dat die term niet als dusdanig voorkomt in het ontwerp. Onderdeel 6° is dus overbodig en moet vervallen.

2. De onderdelen 16°, 17° en 18° horen veeleer thuis in een artikel van hoofdstuk II met als opschrift "Actoren en [grondslag] van de evaluatie", waardoor daarin gepreciseerd zou worden wie de evaluatie verricht.

3. Onderdeel 21° is overbodig en moet vervallen.

4. In onderdeel 24° schrijve men : "...het moederschapsverlof of de arbeidsonderbreking bedoeld in de artikelen 39, 42 en 43..."

Artikel 3

1. In onderdeel 1° staat

"de prestaties van het personeelslid met betrekking tot zijn functie en de planning van de prestatiedoelstellingen".

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

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

In de artikelen 14 tot 16 is er overigens sprake van het percentage ten belope waarvan de "prestatiedoelstellingen" zijn bereikt.

2. De evaluatoren zullen eveneens geëvalueerd worden op de "kwaliteit" van hun evaluatie. Artikel 13, § 2, bepaalt dat aan een evaluator de vermelding "voldoet aan de verwachtingen" alleen wordt toegekend indien bovendien "ten minste 95 % van alle evaluaties wel degelijk zijn uitgevoerd binnen de vastgestelde termijnen en overeenkomstig de bepalingen van dit hoofdstuk".

De woorden "wel degelijk" zijn overbodig en moeten vervallen.

Hoofdstuk III

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

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

Artikel 5

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

Artikelen 6 en 38

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

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

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

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

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

#### Article 7

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

#### Article 8

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

La même observation vaut pour l'alinéa 6 et pour les articles 3, alinéa 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, 15, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup> et 21, 3<sup>o</sup>.

2. L'alinéa 5 qui est partiellement redondant avec l'article 7, alinéa 1<sup>er</sup>, dispose que

« Lorsque les nécessités du service imposent un changement de fonction pendant une période d'évaluation, une nouvelle période d'évaluation commence ».

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

#### Article 10

1. L'article 10 trouverait mieux sa place dans l'article 5.

2. Dans la version française, il y a lieu d'écrire : « En cas de départ d'un service fédéral... ».

#### Article 13

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

#### Article 14

Le paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 2, première phrase, dispose que

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

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

#### Article 15

En ce qui concerne le paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 2, il est renvoyé à l'observation faite sous l'article 14. Le fait que, contrairement à l'article 14, l'article 15 ne mentionne pas dans quel cas le manquement au critère de contribution aux prestations de l'équipe pourrait, à lui seul, entraîner une mention « insuffisant » rend la portée de l'alinéa 2 encore plus difficile à comprendre. Veut-on dire, par exemple, que si le membre du personnel a réalisé moins de 50 % de ses objectifs de prestation, il pourrait néanmoins échapper à la mention « insuffisant » s'il a bien contribué aux prestations de l'équipe dans laquelle il fonctionne (caractère atténuant du critère) et, inversement, qu'un membre du personnel qui satisfait aux trois premiers critères pourrait tout de même se voir attribuer une mention insuffisant si sa contribution aux prestations de l'équipe est jugée insatisfaisante (caractère aggravant du critère) ?

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

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

#### Artikel 7

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

#### Artikel 8

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

Dezelfde opmerking geldt voor het zesde lid en voor de artikelen 3, eerste lid, 2<sup>o</sup>, 15, § 1, eerste lid, 2<sup>o</sup> en 21, 3<sup>o</sup>.

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

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

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

#### Artikel 10

1. Artikel 10 hoort veeleer thuis in artikel 5.

2. In de Franse versie schrijve men : "En cas de départ d'un service fédéral..."

#### Artikel 13

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

#### Artikel 14

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

"De bijdrage tot de teamprestaties wordt beoordeeld als een verzwaarend of verzachtend element."

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

#### Artikel 15

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

Article 18

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

Article 21

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

Chapitre V

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

Cette lacune doit être comblée.

Article 27

A l'alinéa 1<sup>er</sup>, 1°, il y a lieu de mentionner également l'autorité correspondante du ministère de la Défense.

Articles 31 et 32

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

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

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

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

Une observation identique peut être faite sur les articles examinés.

Chapitre VI

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

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

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

Article 34

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

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

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

Artikel 18

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

Artikel 21

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

Hoofdstuk V

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

Die leemte moet worden verholpen.

Artikel 27

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

Artikelen 31 en 32

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

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

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

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

Eenzelfde opmerking geldt voor de voorliggende artikelen.

Hoofdstuk VI

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

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

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

Artikel 34

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

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

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



Il est suggéré d'écrire :

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

#### Chapitre IX

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

#### Article 39

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

« [Est] abrog[é] :

[...]

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

L'article 30 du même arrêté dispose que :

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

Il en résulte que le titre 1<sup>er</sup> de l'arrêté royal du 7 août 1939 est déjà abrogé.

#### Article 40

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

#### Article 41

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

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

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

La même observation vaut pour l'article 42.

#### Articles 44 et 45

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

#### Article 47

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

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

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

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

Une observation identique peut être faite pour le projet examiné.

Le greffier

Bernadette Vigneron

Le président

Yves Kreins

Voorgesteld wordt te schrijven :

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

#### Hoofdstuk IX

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

#### Artikel 39

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

“Word[t] opgeheven :

[...]

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

Artikel 30 van hetzelfde besluit bepaalt het volgende :

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

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

#### Artikel 40

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

#### Artikel 41

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

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

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

Dezelfde opmerking geldt voor artikel 42.

#### Artikelen 44 en 45

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

#### Artikel 47

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

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

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

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

Eenzelfde opmerking geldt voor het voorliggende ontwerp.

De griffier

Bernadette Vigneron

De voorzitter

Yves Kreins

## Note

(1) En ce qui concerne les articles 1<sup>er</sup> à 20 de l'arrêté royal du 7 août 1939 'organisant l'évaluation et la carrière des agents de l'Etat', il est renvoyé à l'observation particulière faite sous l'article 39 du projet.

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

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

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

## Nota

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

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

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

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

### 24 SEPTEMBRE 2013. — Arrêté royal relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

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

Vu la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique, l'article 4, § 2, 1<sup>o</sup>;

Vu l'arrêté royal du 7 août 1939 organisant l'évaluation et la carrière des agents de l'Etat;

Vu l'arrêté royal du 8 janvier 1973 fixant le statut du personnel de certains organismes d'intérêt public;

Vu 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 bénéfices des présidents de ces groupes;

Vu 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;

Vu l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat;

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

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

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 21 mai 2013;

Vu l'accord du Ministre du Budget du 13 juin 2013;

Vu le protocole n<sup>o</sup> 684 du 10 juillet 2013 du Comité des services publics fédéraux, communautaires et régionaux;

Vu l'avis du Collège des Institutions Publiques de Sécurité Sociale, donné le 11 juin 2013;

Vu l'avis n<sup>o</sup> 53.562/2 du Conseil d'Etat, donné le 10 juillet 2013, en application de l'article 84, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;

Sur la proposition du Ministre chargé de la Fonction publique et du Secrétaire d'Etat à la Fonction publique, et de l'avis des Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Nous avons arrêté et arrêtons :

CHAPITRE I<sup>er</sup>. — *Champ d'application et définitions*

**Article 1<sup>er</sup>.** § 1<sup>er</sup>. 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.

### 24 SEPTEMBER 2013. — Koninklijk besluit betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt

FILIP, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

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

Gelet op de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken, artikel 4, § 2, 1<sup>o</sup>;

Gelet op het koninklijk besluit van 7 augustus 1939 betreffende de evaluatie en de loopbaan van het rijkspersoneel;

Gelet op het koninklijk besluit van 8 januari 1973 tot vaststelling van het statuut van het personeel van sommige instellingen van openbaar nut;

Gelet op 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 in de wetgevende vergaderingen van de Staat en van de Gemeenschappen of de Gewesten erkende politieke groepen, respectievelijk ten behoeve van de voorzitters van de groepen;

Gelet op 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;

Gelet op het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de Rijksbesturen;

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

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

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 21 mei 2013;

Gelet op het akkoord van de Minister van begroting van 13 juni 2013;

Gelet op het protocol nr. 684 van 10 juli 2013 van het Comité voor de federale, de gemeenschaps- en de gewestelijke overheidsdiensten;

Gelet op het advies van het College van de Openbare Instellingen van Sociale Zekerheid, gegeven op 11 juni 2013;

Gelet op het advies nr. 53.562/2 van de Raad van State, gegeven op 10 juli 2013, in toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 1<sup>o</sup>, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

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

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

HOOFDSTUK I. — *Toepassingsgebied en definities*

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

§ 2. Le présent arrêté ne s'applique aux stagiaires et aux agents soumis à une période d'adaptation que s'il en est fait mention explicite.

Le présent arrêté ne s'applique pas aux mandataires.

§ 3. L'usage du masculin dans le présent arrêté royal est épïcène.

**Art. 2.** Dans le présent arrêté, on entend 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;

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

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;

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;

6° membre du personnel : tout travailleur employé par un service fédéral;

7° agent : tout membre du personnel d'un service fédéral dont la relation de travail avec l'autorité est définie unilatéralement par celle-ci;

8° stagiaire : l'agent qui accomplit un stage, n'est pas nommé à titre définitif et n'a pas prêté serment dans cette fonction;

9° contractuel : tout membre du personnel engagé au sein d'un service fédéral par un contrat de travail;

10° mandataire : l'agent qui exerce une fonction de management ou une fonction d'encadrement, dans le cadre d'un mandat à durée déterminée;

11° 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;

12° 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 humaines ou, à défaut, l'agent responsable du service du personnel;

13° directeur général : à l'exclusion du fonctionnaire dirigeant, le mandataire hiérarchiquement le plus proche d'un membre du personnel;

14° 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;

15° 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;

16° 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;

17° évaluateur : le supérieur hiérarchique du membre du personnel ou le chef fonctionnel auquel le supérieur hiérarchique a délégué la tâche d'évaluation;

18° 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;

19° jour ouvrable : tous les jours de la semaine à l'exception des samedis, des dimanches et des jours fériés;

§ 2. Dit besluit is slechts van toepassing op de stagiairs en op de ambtenaren die onderworpen zijn aan een aanpassingsperiode als dit uitdrukkelijk wordt vermeld.

Dit besluit is niet van toepassing op de mandaathouders.

§ 3. Het gebruik van de mannelijke vorm in dit koninklijk besluit is gemeenschlchtig.

**Art. 2.** In dit besluit verstaat men 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° federale overheidsdiensten : de federale overheidsdiensten en de programmatorische federale overheidsdiensten, alsook de diensten die ervan afhangen;

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° 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;

1° personeelslid : elke werknemer te werk gesteld door een federale dienst;

2° ambtenaar : elk personeelslid van een federale dienst van wie de arbeidsrelatie met de overheid eenzijdig door deze overheid wordt bepaald;

3° stagiair : de ambtenaar die een stage vervult, niet vastbenoemd is en de eed niet heeft afgelegd in deze functie;

9° contractueel : elk personeelslid dat met een arbeidsovereenkomst in dienst wordt genomen in een federale dienst;

10° mandaathouder : de ambtenaar die een management- of een staffunctie uitoefent in het kader van een mandaat van bepaalde duur;

11° 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 voorziet;

12° 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, bij gebrek hieraan, de ambtenaar die verantwoordelijk is voor de personeelsdienst;

13° directeur-generaal : met uitzondering van de leidend ambtenaar, de mandaathouder die hiërarchisch het dichtst bij een personeelslid staat;

14° 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;

15° 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;

16° 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;

17° evaluator : de hiërarchische meerdere van het personeelslid of de functionele chef aan wie de hiërarchische meerdere de evaluatietaak heeft gedelegeerd;

18° functiebeschrijving : de beschrijving van het doel van de functie, de resultaatsgebieden, de functievereisten en de functiecontext waarin het personeelslid functioneert;

19° werkdag : alle dagen van de week, met uitzondering van zaterdagen, zondagen en feestdagen;

20° régime de travail : nombre moyen d'heures de prestation hebdomadaires;

21° congé parental : le congé parental non rémunéré octroyé par l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat de même que celui octroyé dans le cadre de l'interruption de carrière;

22° congé lié à la protection de la maternité : le congé de maternité ou l'interruption de travail visés aux articles 42 et 43 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou de l'article 18, alinéa 2, de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail;

23° usager du service : les personnes et les organisations qui bénéficient des services d'un service fédéral, qu'elles soient externes à la fonction publique fédérale ou en fassent partie;

24° mobilité fédérale, mobilité interfédérale, mobilité d'office, mise à disposition : la mobilité fédérale, la mobilité interfédérale, la mobilité d'office, la mise à disposition visées dans l'arrêté royal du 15 janvier 2007 relatif à la mobilité des agents statutaires dans la fonction publique fédérale administrative.

## CHAPITRE II. — Des fondements et des acteurs de l'évaluation

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

1° la réalisation des objectifs de prestation fixés lors l'entretien de planification et éventuellement adaptés lors des entretiens de fonctionnement;

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

3° le cas échéant, la qualité des évaluations réalisées par le membre du personnel, si celui-ci en est chargé.

L'évaluation se fonde également sur les éléments suivants :

1° la contribution du membre du personnel aux prestations de l'équipe dans laquelle il fonctionne;

2° la disponibilité du membre du personnel à l'égard des usagers du service, qu'ils soient internes ou externes.

**Art. 4.** Le Service public fédéral Personnel et Organisation assure la formation des évaluateurs, sur demande de ceux-ci. Il met également des formations à la disposition des évalués, notamment sous la forme de modules en ligne.

## CHAPITRE III. — De la période d'évaluation, des mentions attribuées, des rapports et des procédures

**Art. 5.** La période d'évaluation est d'un an, du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

Toutefois, la période d'évaluation commence :

1° à la nomination de l'agent à l'issue d'un stage ou d'une période d'adaptation ou à la suite d'une mobilité fédérale, d'une mobilité interfédérale, d'une mobilité d'office ou d'une mise à disposition;

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

3° le premier jour du changement de fonction.

Lorsque la période d'évaluation commence avant le 1<sup>er</sup> juillet, elle se termine le 31 décembre.

Lorsque la période d'évaluation commence après le 30 juin, elle se termine six mois plus tard. La période suivante commence le jour qui suit et se termine le 31 décembre.

Lorsque les nécessités du service imposent un changement de fonction pendant une période d'évaluation, une nouvelle période d'évaluation commence.

**Art. 6.** Si le membre du personnel est absent plus de six mois pendant une période d'évaluation, il ne bénéficie pas d'une évaluation.

Toutefois, le membre du personnel qui avait obtenu à sa dernière évaluation la mention « répond aux attentes » ou la mention « exceptionnel » obtient pour cette période d'évaluation la mention « répond aux attentes ».

L'alinéa 2 ne s'applique que pour les mois pendant lesquels le membre du personnel acquiert de l'ancienneté pécuniaire. Toutefois, le fait que le membre du personnel ait atteint le dernier échelon de son échelle de traitement, n'empêche pas sa progression dans l'ancienneté d'échelle.

20° arbeidsregeling : gemiddeld aantal prestatie-uren per week;

21° ouderschapsverlof : het onbezoldigd ouderschapsverlof toegekend door het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen evenals het ouderschapsverlof toegekend in het kader van de loopbaanonderbreking;

22° verlof gekoppeld aan de bescherming van het moederschap : het moederschapverlof of de arbeidsonderbreking bedoeld in de artikelen 42 en 43 van de arbeidswet van 16 maart 1971 of artikel 18, tweede lid, van de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd;

23° gebruiker van de dienst : de personen en organisaties die gebruikmaken van de diensten van een federale dienst, ongeacht of ze extern zijn aan het federaal openbaar ambt of er deel van uitmaken;

24° federale mobiliteit, interfederale mobiliteit, ambtshalve mobiliteit, terbeschikkingstelling : de federale mobiliteit, de interfederale mobiliteit, de ambtshalve mobiliteit, de terbeschikkingstelling bedoeld in het koninklijk besluit van 15 januari 2007 betreffende de mobiliteit van de statutaire ambtenaren in het federaal administratief openbaar ambt.

## HOOFDSTUK II. — Grondslagen en actoren van de evaluatie

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

1° het bereiken van de prestatiedoelstellingen vastgelegd tijdens het planningsgesprek en eventueel aangepast tijdens de functioneringsgesprekken;

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

3° in voorkomend geval, de kwaliteit van de evaluaties die het personeelslid heeft uitgevoerd, als hij daarmee belast is.

De evaluatie berust eveneens op de volgende elementen :

1° de bijdrage van het personeelslid aan de prestaties van het team waarin hij werkt;

2° de beschikbaarheid van het personeelslid voor de gebruikers van de dienst, zowel interne als externe.

**Art. 4.** De Federale Overheidsdienst Personeel en Organisatie staat voor de opleiding van de evaluatoren in, op vraag van deze. Ze stelt ook opleidingen ter beschikking van de geëvalueerden, ondermeer onder de vorm van modules on line.

## HOOFDSTUK III. — Evaluatieperiode, toegekende vermeldingen, verslagen en procedures

**Art. 5.** De evaluatieperiode bedraagt één jaar, vanaf 1 januari tot 31 december.

De evaluatieperiode begint echter :

1° bij de benoeming van de ambtenaar na afloop van een stage of van een aanpassingsperiode of na een federale mobiliteit, een interfederale mobiliteit, een ambtshalve mobiliteit of een terbeschikkingstelling;

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

3° op de dag zelf waarop het personeelslid van functie verandert.

Als de evaluatieperiode vóór 1 juli begint, eindigt ze op 31 december.

Als de evaluatieperiode na 30 juni begint, eindigt ze zes maanden later. De volgende periode begint de dag daarna en eindigt op 31 december.

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

**Art. 6.** Indien het personeelslid meer dan zes maanden afwezig is gedurende een evaluatieperiode, bekomt hij geen evaluatie.

Het personeelslid echter dat de vermelding "voldoet aan de verwachtingen" of de vermelding "uitzonderlijk" bij zijn laatste evaluatie had bekomen, bekomt voor deze evaluatieperiode de vermelding "voldoet aan de verwachtingen".

Het tweede lid is enkel van toepassing voor de maanden waarin het personeelslid geldelijke anciënniteit verwerft. Het feit dat het personeelslid de laatste trap van zijn weddeschaal heeft bereikt, verhindert echter zijn vooruitgang binnen de schaalanciënniteit niet.

**Art. 7.** La période d'évaluation débute par un entretien de fonction lorsque le membre du personnel est nommé à titre définitif, est engagé, ou change de fonction. Un entretien de fonction est aussi tenu lorsque la fonction connaît des changements significatifs.

Lors de l'entretien de fonction, l'évaluateur et le membre du personnel conviennent de la description de fonction. Si le consensus ne peut être atteint, 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.

Un entretien de planification a lieu dès le début de la nouvelle période d'évaluation, le cas échéant immédiatement après l'entretien de fonction. Au cours de cet entretien de planification, l'évaluateur et le membre du personnel conviennent des objectifs de prestations tant qualitatifs que quantitatifs et, éventuellement, de développement personnel. Si le consensus ne peut pas être atteint, le directeur P & O ou son délégué organise une médiation. Si la médiation échoue, le directeur et, à défaut, le directeur général détermine les objectifs de prestation et de développement par décision motivée.

Dans tous les cas où des objectifs de prestation sont définis pour l'ensemble des membres du personnel d'un service ou d'une équipe, les objectifs de prestation définis à l'alinéa 3 y sont conformes.

**Art. 8.** Pendant la période d'évaluation, chaque fois que c'est nécessaire, un entretien de fonctionnement est tenu entre l'évaluateur et le 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; ceux-ci 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.

Le cas échéant, les objectifs de prestation doivent être 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.

Les objectifs de prestation et de développement sont adaptés en cas de modification du régime de travail.

Le membre du personnel peut demander un entretien de fonctionnement. L'évaluateur lui accuse réception de sa demande, de préférence par courriel.

Si un membre du personnel est absent pendant plus de cinquante jours ouvrables sans interruption, l'évaluateur l'invite à un entretien de fonctionnement lors de sa reprise de travail.

**Art. 9.** A la fin de la période d'évaluation, l'évaluateur invite le membre du personnel à un entretien d'évaluation.

L'entretien d'évaluation a lieu dans le dernier mois de la période d'évaluation ou dans le mois qui suit la fin de la période d'évaluation.

Lorsque l'évaluation concerne un membre du personnel qui est évaluateur, le délai visé à l'alinéa 2 est prolongé d'un mois.

Lorsque le membre du personnel est absent au moment de l'entretien, cet entretien est reporté au mois qui suit la reprise du travail.

**Art. 10.** En cas de départ d'un service fédéral ou de changement de fonction au sein d'un service fédéral, la période se clôture par une évaluation si elle a duré au moins six mois.

**Art. 11.** A l'issue des entretiens de fonction, de planification, de fonctionnement et d'évaluation, l'évaluateur rédige un rapport.

Sans préjudice de l'article 23, le membre du personnel a le droit de faire enregistrer ses observations et remarques dans chaque rapport. L'évaluateur lui en accuse réception, de préférence par courriel.

**Art. 7.** De evaluatieperiode vangt aan met een functiegesprek wanneer het personeelslid vastbenoemd wordt, in dienst genomen wordt of van functie verandert. Er wordt ook een functiegesprek gehouden wanneer de functie belangrijke veranderingen ondergaat.

Tijdens het functiegesprek worden de evaluator en het personeelslid het eens over de functiebeschrijving. Indien er geen consensus kan worden bereikt, organiseert de P & O-directeur of zijn afgevaardigde een bemiddeling. Als de bemiddeling mislukt, legt de directeur en, bij afwezigheid, de directeur-generaal de functiebeschrijving bij een met redenen omklede beslissing vast.

Vanaf het begin van de nieuwe evaluatieperiode, in voorkomend geval onmiddellijk na het functiegesprek, vindt een planningsgesprek plaats. Tijdens dit planningsgesprek stellen de evaluator en het personeelslid zowel kwalitatieve als kwantitatieve prestatiedoelstellingen en, eventueel, persoonlijke ontwikkelingsdoelstellingen vast. Indien er geen consensus kan worden bereikt, organiseert de P & O-directeur of zijn afgevaardigde een bemiddeling. Als de bemiddeling mislukt, legt de directeur en, bij afwezigheid, de directeur-generaal de prestatie- en ontwikkelingsdoelstellingen bij een met redenen omklede beslissing vast.

Indien de prestatiedoelstellingen voor het geheel van alle personeelsleden van een dienst of team zijn bepaald, zijn de in het derde lid bepaalde prestatiedoelstellingen conform die doelstellingen.

**Art. 8.** Tijdens de evaluatieperiode wordt, telkens dat nodig is, een functioneringsgesprek gehouden tussen de evaluator en het personeelslid.

Tijdens het functioneringsgesprek kunnen onder meer 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 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 de 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.

In het voorkomend geval, moeten de prestatiedoelstellingen verenigbaar zijn met de syndicale voorrechten bepaald 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 tot uitvoering van de wet.

De prestatie- en ontwikkelingsdoelstellingen worden aangepast in geval van wijziging van de arbeidsregeling.

Het personeelslid kan een functioneringsgesprek vragen. De evaluator doet hem hiervan een ontvangstmelding bij voorkeur per e-mail.

Indien een personeelslid gedurende meer dan vijftig werkdagen ononderbroken afwezig is, nodigt de evaluator hem uit voor een functioneringsgesprek bij zijn werkhervatting.

**Art. 9.** Op het einde van de evaluatieperiode nodigt de evaluator het personeelslid uit voor een evaluatiegesprek.

Het evaluatiegesprek vindt plaats in de laatste maand van de evaluatieperiode of in de maand die volgt op het einde van de evaluatieperiode.

Als de evaluatie een personeelslid betreft dat evaluator is, wordt de in het tweede lid bedoelde termijn met een maand verlengd.

Als het personeelslid op het tijdstip van het gesprek afwezig is, wordt het gesprek verschoven naar de maand die volgt op de werkhervatting.

**Art. 10.** In geval van vertrek uit een federale dienst of van verandering van functie binnen een federale dienst, wordt de periode afgesloten met een evaluatie indien deze ten minste zes maanden heeft geduurd.

**Art. 11.** Na afloop van het functiegesprek, het planningsgesprek, de functioneringsgesprekken en het evaluatiegesprek stelt de evaluator een verslag op.

Onverminderd het artikel 23, heeft het personeelslid het recht om zijn aanmerkingen en opmerkingen te laten opnemen in elk verslag. De evaluator doet hem hiervan een ontvangstmelding bij voorkeur, per e-mail.

**Art. 12.** Le rapport d'évaluation se conclut par une des mentions suivantes : exceptionnel, répond aux attentes, à améliorer, insuffisant.

Il produit ses effets à la fin de la période d'évaluation.

**Art. 13.** § 1<sup>er</sup>. La mention « répond aux attentes » est attribuée au membre du personnel qui répond aux quatre critères suivants :

1° avoir réalisé la grande majorité de ses objectifs de prestation;

2° disposer des compétences nécessaires à exercer sa fonction de manière satisfaisante ou avoir développé ces compétences si un tel objectif avait été fixé lors de l'entretien de planification;

3° avoir été disponible à l'égard des usagers du service;

4° avoir contribué correctement aux prestations de l'équipe.

Lorsque le membre du personnel répond aux trois premiers critères, il a droit à la mention « répond aux attentes » sauf si les manquements au dernier critère sont de telle nature qu'ils nuisent gravement au bon fonctionnement ou à l'image du service sans faire l'objet d'une procédure disciplinaire.

§ 2. S'il s'agit d'un membre du personnel chargé de l'évaluation d'autres membres du personnel, la mention « répond aux attentes » n'est attribuée que si en outre 90 % au moins des évaluations ont été réalisées, dans les délais impartis et conformément aux dispositions du présent chapitre.

**Art. 14.** § 1<sup>er</sup>. La mention « à améliorer » est attribuée au membre du personnel qui :

1° soit n'a réalisé qu'entre 50 et 70 % de ses objectifs de prestation;

2° soit n'a pas développé les compétences nécessaires à pouvoir continuer à exercer sa fonction de manière satisfaisante alors que cet objectif lui avait été assigné lors de l'entretien de planification;

3° soit a été peu disponible à l'égard des usagers du service.

La contribution aux prestations de l'équipe est appréciée comme un élément aggravant ou atténuant. Elle peut toutefois à elle seule justifier la mention « à améliorer » si les manquements à ce critère sont de telle nature qu'ils nuisent gravement au bon fonctionnement ou à l'image du service. Toutefois, si le membre du personnel fait l'objet d'une procédure disciplinaire pour des faits relevant de ce domaine, ces faits ne peuvent pas être pris en compte ici.

§ 2. S'il s'agit d'un membre du personnel chargé de l'évaluation d'autres membres du personnel, sauf si la mention « insuffisant » s'impose, la mention « à améliorer » est d'office attribuée si moins de 90 % des évaluations ont été réalisées ou si les évaluations ont été réalisées hors des délais impartis ou de manière non conforme aux dispositions du présent chapitre.

**Art. 15.** § 1<sup>er</sup>. La mention « insuffisant » est attribuée au membre du personnel qui :

1° soit a réalisé moins de 50 % de ses objectifs de prestation;

2° soit 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 planification;

3° soit n'a pas été disponible à l'égard des usagers du service malgré les rappels qui lui ont été adressés tout au long de la période et sous réserve que ces faits ne fassent pas l'objet d'une procédure disciplinaire.

La contribution aux prestations de l'équipe est appréciée comme un élément aggravant ou atténuant. Toutefois, si le membre du personnel fait l'objet d'une procédure disciplinaire pour des faits relevant de ce domaine, ces faits ne peuvent pas être pris en compte ici.

§ 2. S'il s'agit d'un membre du personnel chargé de l'évaluation d'autres membres du personnel, la mention « insuffisant » est attribuée si moins de 70 % des évaluations ont été réalisées dans les délais impartis et conformément aux dispositions du présent chapitre.

**Art. 16.** La mention « exceptionnel » est attribuée au membre du personnel qui répond aux quatre critères suivants :

1° non seulement a réalisé tous ses objectifs de prestation mais les a dépassés dans plusieurs domaines;

**Art. 12.** Het evaluatieverslag wordt afgesloten met één van de volgende vermeldingen : uitzonderlijk, voldoet aan de verwachtingen, te verbeteren en onvoldoende.

Het heeft uitwerking op het einde van de evaluatieperiode.

**Art. 13.** § 1. De vermelding "voldoet aan de verwachtingen" wordt toegekend aan het personeelslid dat aan de volgende vier criteria voldoet :

1° het overgrote gedeelte van zijn prestatiedoelstellingen hebben gerealiseerd;

2° over de competenties beschikken die noodzakelijk zijn om zijn functie op een bevredigende wijze uit te oefenen of die competenties hebben ontwikkeld als een dergelijke doelstelling tijdens het planningsgesprek was vastgesteld;

3° beschikbaar zijn geweest voor de gebruikers van de dienst;

4° op een behoorlijke manier hebben bijgedragen tot de teamprestaties.

Als het personeelslid aan de eerste drie criteria voldoet, heeft het recht op de vermelding "voldoet aan de verwachtingen", behalve als het niet-nakomen van het laatste criterium van dien aard is dat het de goede werking of het imago van de dienst ernstig schaadt zonder het voorwerp van een tuchtprocedure uit te maken.

§ 2. Als het een personeelslid betreft die belast is met de evaluatie van andere personeelsleden wordt de vermelding "voldoet aan de verwachtingen" pas toegekend als bovendien ten minste 90 % van alle evaluaties zijn uitgevoerd binnen de vastgestelde termijnen en overeenkomstig de bepalingen van dit hoofdstuk.

**Art. 14.** § 1. De vermelding "te verbeteren" wordt toegekend aan het personeelslid dat :

1° ofwel maar tussen de 50 en 70 % van zijn prestatiedoelstellingen heeft gerealiseerd;

2° ofwel de competenties die noodzakelijk zijn om zijn functie op een bevredigende wijze te kunnen blijven uitoefenen niet heeft ontwikkeld terwijl het die doelstelling kreeg toegewezen tijdens het planningsgesprek;

3° ofwel weinig beschikbaar was voor de gebruikers van de dienst.

De bijdrage tot de teamprestaties wordt beoordeeld als een verzwaarend of verzachtend element. Ze kan echter op zich de vermelding "te verbeteren" rechtvaardigen als het niet-nakomen van dat criterium van dien aard is dat het de goede werking of het imago van de dienst ernstig schaadt. Als het personeelslid echter het voorwerp is van een tuchtprocedure voor feiten die dat domein betreffen, mag hier met die feiten geen rekening worden gehouden.

§ 2. Als het een personeelslid betreft dat belast is met de evaluatie van andere personeelsleden wordt, behalve als de vermelding "onvoldoende" zich opdringt, de vermelding "te verbeteren" ambtshalve toegekend als minder dan 90 % van de evaluaties zijn uitgevoerd, of als de evaluaties buiten de vastgestelde termijnen of niet overeenkomstig de bepalingen van dit hoofdstuk zijn uitgevoerd.

**Art. 15.** De vermelding "onvoldoende" wordt toegekend aan het personeelslid dat :

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

2° ofwel niet de competenties heeft ontwikkeld die noodzakelijk zijn om zijn functie uit te oefenen en die niet meer op een bevredigende wijze kan uitoefenen, terwijl het die ontwikkelingsdoelstelling kreeg toegewezen tijdens het planningsgesprek;

3° ofwel niet beschikbaar was voor de gebruikers van de dienst, ondanks de vermaningen die het gedurende de hele periode kreeg en onder voorbehoud dat die feiten geen voorwerp van een tuchtprocedure uitmaken.

De bijdrage tot de teamprestaties wordt beoordeeld als een verzwaarend of verzachtend element. Als het personeelslid echter het voorwerp is van een tuchtprocedure voor feiten die dat domein betreffen, mag hier met die feiten geen rekening worden gehouden.

§ 2. Als het een personeelslid betreft die belast is met de evaluatie van andere personeelsleden wordt de vermelding "onvoldoende" toegekend als minder dan 70% van de evaluaties zijn uitgevoerd binnen de vastgestelde termijnen en overeenkomstig de bepalingen van dit hoofdstuk.

**Art. 16.** De vermelding "uitzonderlijk" wordt toegekend aan het personeelslid dat aan de volgende vier criteria voldoet :

1° niet alleen al zijn prestatiedoelstellingen heeft gerealiseerd maar die in meerdere domeinen ook heeft overtroffen;

2° a développé ses compétences significativement au-delà des simples exigences nécessaires à exercer sa fonction de manière satisfaisante;

3° a contribué bien davantage que la moyenne aux prestations de l'équipe;

4° a été particulièrement disponible à l'égard des usagers du service.

§ 2. S'il s'agit d'un membre du personnel chargé de l'évaluation d'autres membres du personnel, l'attribution de la mention « exceptionnel » exige en outre que la totalité des évaluations ait bien été réalisée, dans les délais impartis et conformément aux dispositions du présent chapitre, et que l'agent se soit révélé un vrai leader de son équipe, entraînant celle-ci à dépasser ses objectifs.

**Art. 17.** Pendant la période d'évaluation, le chef fonctionnel informe immédiatement le supérieur hiérarchique du membre du personnel lorsqu'il craint que l'évaluation ne doive se conclure par la mention « à améliorer » ou la mention « insuffisant ».

Le chef fonctionnel qui, à l'issue de l'entretien d'évaluation, estime nécessaire d'attribuer une mention « insuffisant », « à améliorer » ou « exceptionnel » à un membre du personnel en informe le supérieur hiérarchique du membre du personnel. Le supérieur hiérarchique reprend lui-même l'évaluation du membre du personnel, avec lequel il a obligatoirement l'entretien d'évaluation visé à l'article 9. La délégation au chef fonctionnel de la tâche d'évaluer est retirée d'office à la date de la communication de l'information au supérieur hiérarchique. Celui-ci en informe le membre du personnel.

**Art. 18.** Le supérieur hiérarchique qui envisage d'attribuer une mention « insuffisant », « à améliorer » ou « exceptionnel » en informe le directeur général ou le directeur dont il relève directement.

Aucune de ces trois mentions ne peut être attribuée sans l'accord et le contreseing du directeur général ou du directeur, sauf si le supérieur hiérarchique relève directement du fonctionnaire dirigeant.

A défaut d'accord entre l'évaluateur et le directeur général ou le directeur, la mention « répond aux attentes » est attribuée d'office. Ce fait ne constitue pas dans le chef de l'évaluateur un manquement à l'obligation de réaliser toutes les évaluations.

**Art. 19.** Le rapport d'évaluation est transmis par l'évaluateur au membre du personnel dans les vingt jours ouvrables qui suivent l'entretien d'évaluation. Une copie en est communiquée au directeur P & O.

**Art. 20.** Le directeur P & O ou son délégué vérifie que chaque membre du personnel obtient son évaluation dans les délais visés aux articles 9, 10 et 19. Lorsqu'il constate un manquement, il en avertit l'évaluateur, le supérieur hiérarchique du membre du personnel, le directeur et le directeur général du supérieur hiérarchique ainsi que le fonctionnaire dirigeant.

Le supérieur hiérarchique, s'il n'est pas l'évaluateur, enjoint au chef fonctionnel de réaliser l'évaluation ou, à défaut, retire la délégation relative à cette tâche.

Le directeur ou, à défaut, le directeur général, ou, à défaut, le fonctionnaire dirigeant enjoint, par note interne, courrier ou courriel, à l'évaluateur de réaliser l'évaluation dans le délai qu'il détermine. A défaut d'évaluation dans ce délai, il la réalise lui-même ou attribue le rôle de supérieur hiérarchique du membre du personnel concerné à un autre agent.

Copie de l'évaluation établie conformément aux alinéas 2 et 3 est communiquée au directeur P & O qui en informe le fonctionnaire dirigeant.

L'évaluation établie conformément aux alinéas 2 et 3 rétroagit à la fin de la période d'évaluation concernée.

Passé un délai de six mois à compter de la fin de la période d'évaluation, le fonctionnaire dirigeant attribue d'office la mention « répond aux attentes » au membre du personnel. Cette mention rétroagit à la fin de la période d'évaluation concernée.

#### CHAPITRE IV. — Du dossier d'évaluation

**Art. 21.** Le dossier d'évaluation individuel comprend :

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

2° la description de fonction et le rapport de l'entretien de fonction;

2° zijn competenties heeft ontwikkeld ver boven de gewone eisen die noodzakelijk zijn om zijn functie op een bevredigende wijze uit te oefenen;

3° meer dan gemiddeld heeft bijgedragen tot de teamprestaties;

4° uitermate beschikbaar was voor de gebruikers van de dienst.

§ 2. Als het een personeelslid betreft die belast is met de evaluatie van andere personeelsleden eist de toekenning van de vermelding "uitzonderlijk" bovendien dat alle evaluaties wel degelijk zijn uitgevoerd binnen de vastgestelde termijnen en overeenkomstig de bepalingen van dit hoofdstuk, en dat de ambtenaar een echte leader van zijn team is gebleken, die het team ertoe kan brengen zijn doelstellingen te overtreffen.

**Art. 17.** Tijdens de evaluatieperiode brengt de functionele chef de hiërarchische meerdere van het personeelslid onmiddellijk op de hoogte als hij vreest dat de evaluatie met de vermelding "te verbeteren" of de vermelding "onvoldoende" moet worden afgesloten.

De functionele chef die, na afloop van het evaluatiegesprek, het nodig acht om een personeelslid de vermelding "onvoldoende", "te verbeteren" of "uitzonderlijk" te geven, brengt de hiërarchische meerdere van het personeelslid daarvan op de hoogte. De hiërarchische meerdere neemt zelf de evaluatie van het personeelslid over, met wie hij verplicht het in artikel 9 bedoelde evaluatiegesprek heeft. De delegatie van de evaluatietaken aan de functionele chef wordt ambtshalve ingetrokken op de datum van de kennisgeving van de informatie aan de hiërarchische meerdere. Die brengt het personeelslid daarvan op de hoogte.

**Art. 18.** De hiërarchische meerdere die een vermelding "onvoldoende", "te verbeteren" of "uitzonderlijk" wilt toekennen, brengt de directeur-generaal of de directeur onder wie hij rechtstreeks ressorteert daarvan op de hoogte.

Geen enkele van die drie vermeldingen kan worden toegekend zonder het akkoord en de medeondertekening van de directeur-generaal of van de directeur, behalve als de hiërarchische meerdere rechtstreeks onder de leidend ambtenaar ressorteert.

Bij gebrek aan een akkoord tussen de evaluator en de directeur-generaal of de directeur wordt de vermelding "voldoet aan de verwachtingen" ambtshalve toegekend. Dat feit betekent niet dat de evaluator de verplichting om alle evaluaties uit te voeren niet is nagekomen.

**Art. 19.** Het evaluatieverslag wordt door de evaluator aan het personeelslid bezorgd binnen de twintig werkdagen na het evaluatiegesprek. Een kopie daarvan wordt aan de P & O-directeur bezorgd.

**Art. 20.** De P & O-directeur of zijn afgevaardigde gaat na of elk personeelslid zijn evaluatie krijgt binnen de in de artikelen 9, 10 en 19 bepaalde termijnen. Als hij een gebrek vaststelt, verwittigt hij de evaluator, de hiërarchische meerdere van het personeelslid, de directeur en de directeur-generaal van de hiërarchische meerdere, alsook de leidend ambtenaar daarvan.

De hiërarchische meerdere, als die niet de evaluator is, maant de functionele chef aan om de evaluatie uit te voeren of trekt, bij gebrek daaraan, de delegatie met betrekking tot die taak in.

De directeur of, bij afwezigheid, de directeur-generaal of, bij afwezigheid, de leidend ambtenaar maant in een interne nota, brief of e-mail de evaluator aan om de evaluatie uit te voeren binnen de termijn die hij bepaalt. Bij gebrek aan evaluatie binnen deze termijn, voert hij zelf uit of kent hij de rol van hiërarchische meerdere van het betrokken personeelslid aan een andere ambtenaar toe.

Een kopie van de evaluatie die overeenkomstig het tweede en derde lid is opgesteld, wordt aan de P & O-directeur bezorgd, die de leidend ambtenaar ervan op de hoogte brengt.

De evaluatie die overeenkomstig het tweede en derde lid is opgesteld, geldt met terugwerkende kracht op het einde van de betrokken evaluatieperiode.

Als er een termijn van zes maanden is verstreken, te rekenen vanaf het einde van de evaluatieperiode, kent de leidend ambtenaar ambtshalve de vermelding "voldoet aan de verwachtingen" toe aan het personeelslid. Die vermelding geldt met terugwerkende kracht op het einde van de betrokken evaluatieperiode.

#### HOOFDSTUK IV. — Het evaluatiedossier

**Art. 21.** Het individueel evaluatiedossier omvat :

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

2° de functiebeschrijving en het verslag van het functiegesprek;

3° les objectifs de prestation et de développement convenus ainsi que le rapport de l'entretien de planification;

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 11, alinéa 2, les pièces visées à l'article 20;

8° les rapports d'évaluation;

9° le cas échéant, les dossiers de recours comprenant les recours, les avis de la commission de recours et les décisions du fonctionnaire dirigeant.

**Art. 22.** 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.

En cas de mobilité vers un autre service fédéral ou de recrutement par un autre service fédéral, le dossier d'évaluation est transmis au nouveau service fédéral.

#### CHAPITRE V. — *Du recours d'un membre du personnel contre un rapport d'évaluation et une mention finale*

**Art. 23.** Dans les vingt jours ouvrables qui suivent la notification du rapport, le membre du personnel peut introduire un recours écrit contre ce rapport et la mention qui lui a été attribuée.

Le recours est introduit auprès du fonctionnaire dirigeant, qui en accuse immédiatement réception, de préférence par courriel, et le transmet sans délai à la commission de recours compétente. Le fonctionnaire dirigeant transmet aussi à celle-ci copie du dossier d'évaluation individuel visé à l'article 21.

Le recours est suspensif. Le cas échéant, la période de six mois prévue à l'article 33 ne commence que le lendemain du jour où le fonctionnaire dirigeant a communiqué à l'agent l'avis de la commission compétente en même temps que la décision qu'il a éventuellement prise.

**Art. 24.** Trois commissions de recours en matière d'évaluation sont créées :

1° la commission interdépartementale des recours en matière d'évaluation, compétente pour les recours dans les services publics fédéraux et le Ministère de la Défense;

2° la commission interparastatale des recours en matière d'évaluation, compétente pour les recours dans les institutions publiques de sécurité sociale;

3° la commission commune des recours en matière d'évaluation, compétente pour les recours dans les organismes d'intérêt public.

**Art. 25.** Chaque commission de recours comprend un président, un vice-président et dix membres. Le président et le vice-président ainsi que quatre membres sont désignés par l'autorité. Six membres sont désignés par les organisations syndicales représentatives, à raison de deux par organisation.

Outre dix membres effectifs, sont aussi désignés dix membres suppléants.

**Art. 26.** Les organisations syndicales représentatives désignent leurs représentants pour les commissions de recours parmi les agents appartenant au groupe de services fédéraux concernés conformément à l'article 24.

Ces représentants sont répartis en nombre égal par rôle linguistique.

Le Ministre de la Fonction publique agréé les membres désignés par les organisations syndicales représentatives.

**Art. 27.** Le Ministre de la Fonction publique désigne le président, le vice-président, quatre membres effectifs et quatre membres suppléants des commissions de recours sur proposition :

1° des présidents de comité de direction des services publics fédéraux et des présidents des services publics fédéraux de programmation réunis en collège pour la commission interdépartementale de recours;

2° du collège des fonctionnaires dirigeants des institutions publiques de sécurité sociale pour la commission interparastatale de recours;

3° des fonctionnaires dirigeants des organismes d'intérêt public réunis en collège, pour la commission commune de recours.

3° de overeengekomen prestatie- en ontwikkelingsdoelstellingen, alsook het verslag van het planningsgesprek;

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 11, tweede lid, de stukken bedoeld in artikel 20;

8° de evaluatieverslagen;

9° in het voorkomend geval, de beroepsdossiers bestaande uit de beroepen, de adviezen van de beroepscommissie en de beslissingen van de leidend ambtenaar.

**Art. 22.** 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.

In geval van mobiliteit naar een andere federale dienst of van aanwerving door een andere federale dienst wordt het evaluatiedossier aan de nieuwe federale dienst bezorgd.

#### HOOFDSTUK V. — *Beroep van een personeelslid tegen een evaluatieverslag en een eindvermelding*

**Art. 23.** Binnen de twintig werkdagen na de kennisgeving van het verslag kan het personeelslid een schriftelijk beroep instellen tegen dit verslag en de vermelding die hem toegekend is.

Het beroep wordt ingesteld bij de leidend ambtenaar, die onmiddellijk, bij voorkeur per e-mail, een ontvangstbericht stuurt en het beroep onverwijld doorgeeft aan de bevoegde beroepscommissie. De leidend ambtenaar bezorgt deze ook een afschrift van het in artikel 21 bedoeld individueel evaluatiedossier.

Het beroep is opschortend. In voorkomend geval vangt de in artikel 33 bepaalde periode van zes maanden slechts aan op de dag na die waarop de leidend ambtenaar de ambtenaar het advies van de bevoegde commissie meedeelde samen met de beslissing die hij in voorkomend geval genomen heeft.

**Art. 24.** Drie beroepscommissies inzake evaluatie worden opgericht :

1° de interdepartementale beroepscommissie inzake evaluatie, die bevoegd is voor de beroepen in de federale overheidsdiensten en voor het Ministerie van Landsverdediging;

2° de interparastatale beroepscommissie inzake evaluatie, die bevoegd is voor de beroepen in de openbare instellingen van sociale zekerheid;

3° de gemeenschappelijke beroepscommissie inzake evaluatie, die bevoegd is voor de beroepen in de instellingen van openbaar nut.

**Art. 25.** Elke beroepscommissie omvat een voorzitter, een vicevoorzitter en tien leden. De voorzitter en de vicevoorzitter evenals vier leden worden aangewezen door de overheid. Zes leden worden aangewezen door de representatieve vakorganisaties naar rato van twee per organisatie.

Naast tien effectieve leden worden ook tien plaatsvervangende leden aangewezen.

**Art. 26.** De representatieve vakorganisaties wijzen hun vertegenwoordigers voor de beroepscommissies aan uit de ambtenaren die behoren tot de groep van betrokken federale diensten overeenkomstig artikel 24.

Deze vertegenwoordigers zijn in gelijke mate verdeeld over de taalrollen.

De Minister van Ambtenarenzaken erkent de leden die zijn aangewezen door de representatieve vakorganisaties.

**Art. 27.** De Minister van Ambtenarenzaken wijst de voorzitter, de vicevoorzitter, vier effectieve leden, en vier plaatsvervangende leden van de beroepscommissies aan op voorstel van :

1° de in college vergaderde voorzitters van het directiecomité van de federale overheidsdiensten en voorzitters van de programmatorische federale overheidsdiensten, voor de interdepartementale beroepscommissie;

2° het college van de leidend ambtenaren van de openbare instellingen van sociale zekerheid, voor de interparastatale beroepscommissie;

3° de in college vergaderde leidend ambtenaren van de instellingen van openbaar nut voor de gemeenschappelijke beroepscommissie.



Le président, le vice-président et les membres, désignés par l'autorité, sont 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 A4 et A5 appartenant à un service, institution ou organisme ressortissant de la commission de recours concernée.

Le président et le vice-président n'appartiennent pas au même rôle linguistique. Les membres sont répartis en nombre égal par rôle linguistique.

**Art. 28.** Chaque commission de recours délibère valablement lorsque la moitié au moins de ses membres sont présents et qu'au moins quatre d'entre eux appartiennent au même rôle linguistique que le membre du personnel, le président et le vice-président étant comptés parmi les membres.

Lorsque le président et le vice-président sont tous les deux absents ou empêchés, les membres désignés par l'autorité désignent entre eux un président de séance.

Lorsqu'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 tirage au sort se fait d'abord parmi les membres qui n'appartiennent pas au rôle linguistique de l'agent. Le président, ou le vice-président en l'absence du président, ne prend pas part au tirage au sort.

Lorsque le quorum n'a pas été atteint, la commission de recours délibère sur le même dossier à la séance suivante, quel que soit le nombre de présents. Toutefois, le président peut décider de reporter la décision à une troisième et dernière séance de la commission de recours.

**Art. 29.** Un membre de la commission de recours ne peut siéger que s'il n'a pris part, en aucune façon, à l'attribution de la mention.

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

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

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

**Art. 30. § 1<sup>er</sup>.** Le membre du personnel en recours comparait en personne; 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 de recours.

§ 2. La commission de recours délibère sans entendre le membre du personnel en recours, sur la base du seul dossier de recours, 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 de recours de délibérer.

**Art. 31.** L'avis motivé de la commission de recours consiste soit en une proposition d'une autre mention, soit en une proposition de maintien de la mention attribuée.

Le président de la commission de recours communique l'avis au fonctionnaire dirigeant et au membre du personnel en recours dans les quinze jours ouvrables et en adresse une copie au service public fédéral Personnel et Organisation.

**Art. 32.** Lorsque la commission de recours a proposé de modifier la mention, le fonctionnaire dirigeant prend la décision soit de modifier la mention conformément à l'avis de la commission de recours, soit de confirmer la mention initiale, soit d'attribuer une autre mention. Il communique sa décision au membre du personnel en recours dans les vingt jours ouvrables qui suivent la réception de l'avis.

Lorsque la commission de recours a proposé le maintien de la mention, celle-ci devient définitive. Le fonctionnaire dirigeant en informe immédiatement le membre du personnel en recours et lui communique l'avis.

#### CHAPITRE VI. — *Des conséquences pour la carrière des membres du personnel*

**Art. 33.** Par dérogation à l'article 5, la période d'évaluation qui suit immédiatement l'attribution de la mention « insuffisant » à un membre du personnel est de six mois. Cette période est prolongée à concurrence des jours de congé ou d'absence accordés pour quelque motif que ce soit. Elle est également prolongée au prorata lorsque le membre du personnel travaille à temps partiel.

De voorzitter, de vicevoorzitter en de leden, aangewezen door de overheid, worden gekozen uit de houders van een management- of een staffunctie, de houders van een directiefunctie en de ambtenaren van de klassen A4 en A5 die behoren tot een dienst of instelling afhankelijk van de betrokken beroepscommissie.

De voorzitter en de vicevoorzitter behoren niet tot dezelfde taalrol. De leden zijn in gelijke mate verdeeld over de taalrollen.

**Art. 28.** Elke beroepscommissie beraadslaagt geldig wanneer ten minste de helft van haar leden aanwezig is en ten minste vier van hen behoren tot dezelfde taalrol als het personeelslid, waarbij de voorzitter en de vicevoorzitter tot de leden gerekend worden.

Wanneer de voorzitter en de vicevoorzitter beiden afwezig of verhinderd zijn, wijzen de door de overheid aangewezen leden onderling een van hen als voorzitter van de zitting aan.

Wanneer, op het moment 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 loting wordt eerst gedaan binnen de leden die niet tot dezelfde taalrol behoren als deze van de ambtenaar. De voorzitter, of de vicevoorzitter wanneer de voorzitter afwezig is, neemt niet deel aan de loting.

Wanneer het quorum niet bereikt werd, beraadslaagt de beroepscommissie op de volgende zitting over hetzelfde dossier, ongeacht het aantal aanwezigen. De voorzitter kan echter beslissen de beslissing uit te stellen tot een derde en laatste zitting van de beroepscommissie.

**Art. 29.** Een beroepscommissielid kan enkel zetelen indien het op geen enkele wijze heeft deelgenomen aan de toekenning van de vermelding.

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

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

De stemming is geheim. Bij staking van stemmen bepaalt de voorzitter de strekking van het advies.

**Art. 30. § 1.** Het personeelslid in beroep verschijnt in eigen persoon; 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 beroepscommissie.

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

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

**Art. 31.** Het met redenen omkleed advies van de beroepscommissie bestaat hetzij uit een voorstel van een andere vermelding, hetzij uit een voorstel van behoud van de toegekende vermelding.

De voorzitter van de beroepscommissie deelt het advies mee aan de leidend ambtenaar en aan het personeelslid in beroep binnen de vijftien werkdagen en bezorgt er een kopie van aan de federale overheidsdienst Personeel en Organisatie.

**Art. 32.** Indien de beroepscommissie heeft voorgesteld de vermelding te wijzigen, neemt de leidend ambtenaar de beslissing hetzij de vermelding te wijzigen overeenkomstig het advies van de beroepscommissie, hetzij de oorspronkelijke vermelding te bevestigen, ofwel een andere vermelding toe te kennen. Hij deelt zijn beslissing aan het personeelslid in beroep mee binnen de twintig werkdagen na de ontvangst van het advies.

Indien de beroepscommissie heeft voorgesteld de vermelding te behouden, wordt deze definitief. De leidend ambtenaar brengt er het personeelslid in beroep onmiddellijk van op de hoogte en deelt hem het advies mee.

#### HOOFDSTUK VI. — *Gevolgen voor de loopbaan van de personeelsleden*

**Art. 33.** In afwijking van artikel 5 bedraagt de evaluatieperiode die onmiddellijk volgt op de toekenning van de vermelding "onvoldoende" aan een personeelslid zes maanden. Deze periode wordt verlengd pro rata van de dagen verlof of afwezigheid die om welke reden dan ook zijn toegekend. Ze wordt eveneens pro rata verlengd wanneer het personeelslid deeltijds werkt.

**Art. 34.** Si dans les trois années qui suivent l'attribution de la première mention « insuffisant », une seconde mention « insuffisant » est donnée, même si elle n'est pas consécutive à la première mention « insuffisant », le fonctionnaire dirigeant licencié 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 trois ans est prolongée de la somme des jours de congé ou d'absence dont le membre du personnel a bénéficié pendant cette période si ceux-ci excèdent 90 jours.

**Art. 35.** Les articles 33 et 34 ne sont pas d'application lorsque la mention « insuffisant » est attribuée dans le cadre de l'exercice d'une fonction supérieure.

Cette mention, de même que la mention « à améliorer » met fin d'office à la désignation à une fonction supérieure.

Pour la période d'évaluation considérée, l'agent obtient d'office la mention « répond aux attentes » dans la fonction, de la classe ou du niveau où il est nommé.

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

Cette indemnité est égale :

1° à douze fois la dernière rémunération mensuelle s'il compte au moins vingt années de service ;

2° à huit fois la dernière rémunération mensuelle s'il compte au moins dix années de service ;

3° à six fois la dernière rémunération mensuelle s'il compte moins de dix années de service.

Pour l'application du présent article, il faut entendre par "rémunération", tout traitement, salaire ou indemnité tenant lieu de traitement ou de salaire, compte tenu des augmentations ou des diminutions dues aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation. La rémunération à prendre en considération est celle qui est due pour des prestations complètes, en ce compris éventuellement l'allocation de foyer ou de résidence, compte tenu des augmentations ou des diminutions dues aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation.

#### CHAPITRE VII. — *De l'équivalence entre la conclusion d'une période de stage ou d'adaptation et une mention d'évaluation*

**Art. 37.** Lorsque un stage ou une période d'adaptation se conclut par la nomination de l'agent, la période de stage ou d'adaptation est considérée comme se concluant par la mention « répond aux attentes ».

Le supérieur hiérarchique peut attribuer la mention « exceptionnel » si les conditions visées à l'article 16 sont remplies. L'article 18 est d'application.

#### CHAPITRE VIII. — *De l'attribution d'office de la mention « répond aux attentes »*

**Art. 38.** Par dérogation à l'article 6, le membre du personnel qui est absent plus de six mois pendant une période d'évaluation obtient d'office la mention « répond aux attentes » si son absence est due à un accident du travail ou sur le chemin de travail ou une maladie professionnelle ou à un ou plusieurs des congés suivants :

1° un congé de protection de la maternité ;

2° un congé parental à temps plein;

3° le congé visé à l'article 77 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° le congé visé à l'article 95 de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat;

5° le congé pour mission d'intérêt général;

6° le congé visé 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 bénéfices des présidents de ces groupes;

**Art. 34.** Indien in de drie jaren na de toekenning van de eerste vermelding "onvoldoende" een tweede vermelding "onvoldoende" wordt gegeven, zelfs indien ze niet voortvloeit uit de eerste vermelding "onvoldoende", ontslaat de leidend ambtenaar het personeelslid omwille van beroepsgeschiktheid of stelt hij dit voor aan de overheid die de benoemingsbevoegdheid heeft of waaraan de benoemingsbevoegdheid overgedragen werd.

De periode van drie jaar wordt verlengd met de som van de verlofdagen of afwezigheidsdagen die het personeelslid tijdens die periode heeft genoten, als die meer dan 90 dagen bedragen.

**Art. 35.** De artikelen 33 en 34 zijn niet van toepassing wanneer de vermelding "onvoldoende" wordt toegekend in het kader van de uitoefening van een hogere functie.

Deze vermelding en de vermelding "te verbeteren" stellen ambts-halve een einde aan de aanwijzing in een hogere functie.

Voor de beschouwde evaluatieperiode, bekomt de ambtenaar ambts-halve de vermelding "voldoet aan de verwachtingen" voor de functie, de klasse of het niveau waarin hij is benoemd.

**Art. 36.** Aan de wegens beroepsgeschiktheid ontslagen ambtenaar wordt een vergoeding wegens ontslag toegekend.

Deze vergoeding is gelijk :

1° aan twaalfmaal de laatste maandbezoldiging indien hij ten minste twintig jaar dienst heeft;

2° aan achtmaal de laatste maandbezoldiging indien hij ten minste tien jaar dienst heeft;

3° aan zesmaal de laatste maandbezoldiging indien hij minder dan tien jaar dienst heeft.

Voor de toepassing van dit artikel moet onder "bezoldiging" worden verstaan elke wedde, elk loon of elke vergoeding in de plaats van wedde of loon, rekening houdend met de verhogingen of verminderingen die te wijten zijn aan de schommelingen van de index der kleinhandelsprijzen. De in aanmerking te nemen bezoldiging is die welke verschuldigd is voor volledige prestaties, eventueel met inbegrip van de haard of standplaatstoelage, rekening houdend met de verhogingen of verminderingen die te wijten zijn aan de schommelingen van de index der kleinhandelsprijzen.

#### HOOFDSTUK VII. — *Gelijkstelling van de afsluiting van een stageperiode of aanpassingsperiode met een evaluatievermelding*

**Art. 37.** Als een stage of aanpassingsperiode wordt afgesloten met de benoeming van de ambtenaar, wordt de stageperiode of aanpassingsperiode beschouwd als afgesloten met de vermelding "voldoet aan de verwachtingen".

De hiërarchische meerdere kan de vermelding "uitzonderlijk" toekennen als de in artikel 16 bedoelde voorwaarden zijn vervuld. Artikel 18 is van toepassing.

#### HOOFDSTUK VIII. — *Ambts-halve toekenning van de vermelding "voldoet aan de verwachtingen"*

**Art. 38.** In afwijking van artikel 6, krijgt het personeelslid dat langer dan zes maanden afwezig is gedurende een evaluatieperiode, ambts-halve de vermelding "voldoet aan de verwachtingen" als zijn afwezigheid te wijten is aan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar en van het werk, aan een beroepsziekte of aan een of meer van de volgende verloven :

1° een verlof wegens moederschapsbescherming;

2° een voltijds ouderschapsverlof;

3° een verlof bedoeld in artikel 77 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° een verlof bedoeld in artikel 95 van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen;

5° een verlof voor opdracht van algemeen belang;

6° het verlof bedoeld 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 in de wetgevende vergaderingen van de Staat en van de Gemeenschappen of de Gewesten erkende politieke groepen, respectievelijk ten behoeve van de voorzitters van de groepen;

7° le congé 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;

8° le congé à temps plein visé à la loi du 18 septembre 1986 instituant le congé politique pour les membres du personnel des services publics;

9° le détachement visé à l'arrêté royal du 23 janvier 2007 relatif au personnel de l'Organe de coordination pour l'analyse de la menace;

10° le détachement visé à l'arrêté royal du 20 mai 1997 fixant les conditions de détachement du personnel des services publics auprès du Secrétariat du Comité consultatif de bioéthique.

Cet article n'est pas d'application lorsque l'article 33 est d'application.

#### CHAPITRE IX. — *Du rapport annuel*

**Art. 39.** Chaque service fédéral fournit annuellement, avant le 1<sup>er</sup> mai, un rapport complet au service public fédéral Personnel et Organisation sur les évaluations de l'année précédente.

#### CHAPITRE X. — *Dispositions abrogatoires, modificatives, transitoires et finales*

**Art. 40.** Dans l'arrêté royal du 7 août 1939 organisant l'évaluation et la carrière des agents de l'Etat, le titre 1<sup>er</sup> comprenant les articles 1<sup>er</sup> à 20 est abrogé.

**Art. 41.** Le chapitre VII de l'arrêté royal du 8 janvier 1973 fixant le statut du personnel de certains organismes d'intérêt public contenant les articles 32 à 33octies est abrogé.

**Art. 42.** L'article 3, § 1<sup>er</sup>, alinéa 3, de 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 bénéfices des présidents de ces groupes est abrogé.

**Art. 43.** L'article 4, alinéa 4, de 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 est abrogé.

**Art. 44.** L'article 97 de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat est abrogé.

**Art. 45.** L'arrêté royal du 2 août 2002 instituant un cycle d'évaluation dans les services publics fédéraux et dans le Ministère de la Défense est abrogé.

**Art. 46.** L'arrêté royal du 15 mai 2009 fixant les modalités d'application de l'arrêté royal du 2 août 2002 instituant un cycle d'évaluation dans les services publics fédéraux pour le personnel administratif et technique des établissements scientifiques fédéraux est abrogé.

**Art. 47.** Les procédures de recours en cours le jour qui précède l'entrée en vigueur du présent arrêté se poursuivent selon les dispositions qui étaient alors en vigueur.

**Art. 48.** Le présent arrêté entre en vigueur le premier jour du mois qui suit celui de sa publication au *Moniteur belge*.

**Art. 49.** Nos Ministres sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 24 septembre 2013.

PHILIPPE

Par le Roi :

Le Ministre chargé de la Fonction publique,  
K. GEENS.

Le Secrétaire d'Etat à la Fonction publique,  
H. BOGAERT

7° het verlof 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;

8° het voltijds verlof bedoeld in de wet van 18 september 1986 tot instelling van het politiek verlof voor de personeelsleden van de overheidsdiensten;

9° de detachering bedoeld in het koninklijk besluit van 23 januari 2007 betreffende het personeel van het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse;

10° de detachering bedoeld in het koninklijk besluit van 20 mei 1997 tot vaststelling van de voorwaarden voor de detachering van het personeel van de openbare diensten bij het Secretariaat van het Raadgevend Comité voor bio-ethiek.

Dit artikel is niet van toepassing wanneer artikel 33 van toepassing is.

#### HOOFDSTUK IX. — *Jaarlijks verslag*

**Art. 39.** Elke federale dienst verschaft jaarlijks een volledig verslag, vóór 1 mei, aan de federale overheidsdienst Personeel en Organisatie over de evaluaties van het jaar daarvoor.

#### HOOFDSTUK X. — *Opheffings-, wijzigings-, overgangs- en slotbepalingen*

**Art. 40.** In het koninklijk besluit van 7 augustus 1939 betreffende de evaluatie en de loopbaan van het rijkspersoneel, wordt de titel I, die de artikelen 1 tot 20 bevat, opgeheven.

**Art. 41.** Hoofdstuk VII van het koninklijk besluit van 8 januari 1973 tot vaststelling van het statuut van het personeel van sommige instellingen van openbaar nut, dat de artikelen 32 tot 33octies bevat, wordt opgeheven.

**Art. 42.** Artikel 3, § 1, derde lid, van 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 in de wetgevende vergaderingen van de Staat en van de Gemeenschappen of de Gewesten erkende politieke groepen, respectievelijk ten behoeve van de voorzitters van de groepen wordt opgeheven.

**Art. 43.** Artikel 4, vierde lid, van 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 wordt opgeheven.

**Art. 44.** Artikel 97 van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen wordt opgeheven.

**Art. 45.** Het koninklijk besluit van 2 augustus 2002 tot invoering van een evaluatiecyclus in de federale overheidsdiensten en in het Ministerie van Defensie wordt opgeheven.

**Art. 46.** Het koninklijk besluit van 15 mei 2009 tot bepaling van de nadere regelen voor de toepassing van het koninklijk besluit van 2 augustus 2002 tot invoering van een evaluatiecyclus in de federale overheidsdiensten, op het administratief en technisch personeel van de federale wetenschappelijke instellingen wordt opgeheven.

**Art. 47.** De beroepsprocedures die lopen op de dag voor de inwerkingtreding van dit besluit worden voortgezet volgens de bepalingen die toen van kracht waren.

**Art. 48.** Dit besluit treedt in werking op de eerste dag van de maand na die waarin het is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*.

**Art. 49.** Onze Ministers zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 24 september 2013.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister belast met Ambtenarenzaken,  
K. GEENS

De Staatssecretaris voor Ambtenarenzaken,  
H. BOGAERT