

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

Koninklijk besluit betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt

ARRETE(S) MODIFICATIF(S)	WIJZIGEND(E) BESLUIT(EN)
COORDINATION OFFICIEUSE	OFFICIEUZE COORDINATIE

Titre I : Champ d'application, définitions et fondements

Article 1^{er}.

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

Le présent arrêté ne s'applique pas aux mandataires.

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

Art. 2.

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

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

Titel I: Toepassingsgebied, definities en grondslagen

Artikel 1.

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

Dit besluit is niet van toepassing op de mandaathouders.

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

Art. 2.

Voor de toepassing van dit besluit moet worden verstaan onder:

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

- | | |
|--|--|
| 2° fonction publique fédérale : l'ensemble des services fédéraux ; | 2° federaal openbaar ambt: het geheel van de federale diensten; |
| 3° services publics fédéraux : les services publics fédéraux et les services publics fédéraux de programmation, ainsi que les services qui en dépendent ; | 3° federale overheidsdiensten: de federale overheidsdiensten en de programmatorische federale overheidsdiensten, alsook de diensten die ervan afhangen; |
| 4° institutions publiques de sécurité sociale : les institutions relevant de l'arrêté royal du 3 avril 1997 portant des mesures en vue de la responsabilisation des institutions publiques de sécurité sociale en application de l'article 47 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions ; | 4° openbare instellingen van sociale zekerheid: de instellingen die vallen onder het koninklijk besluit van 3 april 1997 houdende maatregelen met het oog op de responsabilisering van de openbare instellingen van sociale zekerheid, in toepassing van artikel 47 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels; |
| 5° organismes d'intérêt public : les personnes morales visées à l'article 1er, 3°, de la loi du 22 juillet 1993 précitée qui ne sont pas des institutions publiques de sécurité sociale ; | 5° instellingen van openbaar nut: de rechtspersonen bedoeld in artikel 1, 3°, van de voormelde wet van 22 juli 1993 die geen openbare instellingen van sociale zekerheid zijn; |
| 6° évaluateur : le supérieur hiérarchique du membre du personnel ou le chef fonctionnel auquel le supérieur hiérarchique a délégué la tâche d'évaluation ; | 6° evaluator: de hiërarchische meerdere van het personeelslid of de functionele chef aan wie de hiërarchische meerdere de evaluatietask heeft gedelegeerd; |
| 7° supérieur hiérarchique : l'agent auquel le directeur général ou, à défaut, le fonctionnaire dirigeant ou son délégué a attribué la responsabilité d'un service ou d'une équipe et qui exerce de ce fait l'autorité directe sur les membres du personnel de ce service ou de cette équipe; | 7° hiërarchische meerdere: de ambtenaar aan wie de directeur-generaal of, bij afwezigheid, de leidend ambtenaar of zijn afgevaardigde de verantwoordelijkheid over een dienst of over een team heeft toegekend en die dientengevolge rechtstreeks gezag uitoefent over de personeelsleden van die dienst of van dat team; |
| 8° chef fonctionnel : l'agent, le contractuel ou le statutaire relevant d'une autre situation juridique qui, sous la responsabilité du supérieur hiérarchique d'un membre du personnel, a un lien d'autorité directe sur ce dernier dans l'exercice quotidien de ses fonctions ; | 8° functionele chef: de ambtenaar, de contractueel of de statutair die onder een andere rechtstoestand ressorteert die, onder de verantwoordelijkheid van de hiërarchische meerdere van een personeelslid, een rechtstreekse gezagsrelatie heeft ten aanzien van deze laatste bij het dagelijks uitoefenen van zijn ambt; |

- | | |
|--|---|
| 9° membre du personnel : tout travailleur employé par un service fédéral ; | 9° personeelslid: elke werknemer in dienst van een federale dienst; |
| 10° agent : tout membre du personnel d'un service fédéral dont la relation de travail avec l'autorité est définie unilatéralement par celle-ci ; | 10° ambtenaar: elk personeelslid van een federale dienst van wie de arbeidsrelatie met de overheid eenzijdig door deze overheid wordt bepaald; |
| 11° stagiaire : l'agent qui accomplit un stage, n'est pas nommé à titre définitif et n'a pas prêté serment dans cette fonction ; | 11° stagiair: de ambtenaar die een stage vervult, niet vastbenoemd is en de eed niet heeft afgelegd in deze functie; |
| 12° contractuel : tout membre du personnel engagé au sein d'un service fédéral par un contrat de travail ; | 12° contractueel: elk personeelslid dat met een arbeidsovereenkomst in dienst wordt genomen in een federale dienst; |
| 13° mandataire : l'agent qui exerce une fonction de management ou une fonction d'encadrement, dans le cadre d'un mandat à durée déterminée ; | 13° mandaathouder: de ambtenaar die een management- of een staffunctie uitoefent in het kader van een mandaat van bepaalde duur; |
| 14° fonctionnaire dirigeant : le président du comité de direction d'un service public fédéral, le président d'un service public fédéral de programmation, le fonctionnaire dirigeant ou l'agent chargé de la gestion journalière d'une institution publique de sécurité sociale ou d'un organisme d'intérêt public, l'agent qui préside le conseil de direction du ministère de la Défense ; | 14° leidend ambtenaar: de voorzitter van het directiecomité van een federale overheidsdienst, de voorzitter van een programmatorische federale overheidsdienst, de leidend ambtenaar of de ambtenaar belast met het dagelijks beheer van een openbare instelling van sociale zekerheid of van een instelling van openbaar nut, de ambtenaar die de directieraad van het Ministerie van Landsverdediging voorzigt; |
| 15° directeur général : à l'exclusion du fonctionnaire dirigeant, le mandataire hiérarchiquement le plus proche d'un membre du personnel ; | 15° directeur-generaal: met uitzondering van de leidend ambtenaar, de mandaathouder die hiërarchisch het dichtst bij een personeelslid staat; |
| 16° directeur : à l'exclusion du fonctionnaire dirigeant, le supérieur hiérarchique non mandataire hiérarchiquement le plus proche d'un agent qui est lui-même le supérieur hiérarchique d'autres membres du personnel ; | 16° directeur: met uitzondering van de leidend ambtenaar, de hiërarchische meerdere die geen mandaathouder is en hiërarchisch het dichtst bij een ambtenaar staat die zelf de hiërarchische meerdere is van andere personeelsleden; |
| 17° 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 | 17° P&O-directeur: de directeur van de stafdienst Personeel en Organisatie of, in de federale diensten waar deze functie niet is toegekend, de ambtenaar die verantwoordelijk is voor de dienst belast met het humanresourcesmanagement of, |

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

22° jour ouvrable : tous les jours de la semaine à l'exception des samedis, des dimanches et des jours fériés ;

22° werkdag : alle dagen van de week, met uitzondering van zaterdag, zon en feestdagen;

23° stage : cycle d'évaluation d'un stagiaire ;

23° stage: evaluatiecyclus van een stagiair;

24° 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.

24° functiebeschrijving : de beschrijving van het doel van de functie, de resultaatgebieden, de functievereisten en de functiecontext waarin het personeelslid functioneert.

L'expression « membre du personnel » visée dans les définitions des 9°, 10° et 12°, de l'alinéa 1^{er} se comprend comme « membre du personnel civil » lorsqu'elle concerne le ministère de la Défense.

Onder de term "personeelslid" die gebruikt wordt in de definities van het eerste lid, 9°, 10° en 12°, moet "lid van het burgerpersoneel" worden begrepen wanneer die term betrekking heeft op het ministerie van Landsverdediging.

Art. 3.

L'évaluation se fonde sur les éléments suivants :

Art. 3.

De evaluatie is gebaseerd op de volgende elementen:

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

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

d'évaluation, notamment lors des entretiens de fonctionnement ;

met name tijdens de functioneringsgesprekken;

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

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

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

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

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

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

Art. 4.

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

Art. 4.

De Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning begeleidt de federale diensten bij het implementeren van de evaluatiecyclus.

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

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

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

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

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

Hoofdstuk I: Evaluatiecyclus , gesprekken, verslagen en procedures

Art. 5.

Le cycle d'évaluation est de douze mois.

Art. 5.

De evaluatiecyclus duurt twaalf maanden.

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

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

Toutefois, le cycle d'évaluation commence :

De evaluatiecyclus vangt evenwel aan:

- | | |
|---|---|
| 1° à la nomination de l'agent, à la promotion au niveau supérieur ou à la classe supérieure de l'agent, ou à la suite d'une mobilité d'office ou d'une mise à disposition ; | 1° wanneer de ambtenaar benoemd wordt, wanneer hij bevorderd wordt tot het hogere niveau of de hogere klasse of na ambtshalve mobiliteit of een terbeschikkingstelling; |
| 2° le premier jour de l'exécution du contrat pour un contractuel ; | 2° op de eerste dag van de uitvoering van het contract voor een contractueel; |
| 3° le premier jour du changement de fonction ; | 3° op de eerste dag van de verandering van functie; |
| 4° au constat de clôture d'une remédiation ; | 4° bij de vaststelling van de afsluiting van een remediëring; |
| 5° à l'attribution d'une mention « insuffisant ». | 5° wanneer er een vermelding "onvoldoende" wordt toegekend. |

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

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

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

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

Art.6.

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

Art. 6.

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

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

Het evaluatiecyclusgesprek omvat twee luiken:

- | | |
|--|--|
| 1° la définition des objectifs à attribuer au membre du personnel en application de l'article 3, alinéa 1 ^{er} , ci-dénoté la planification ; | 1° Het bepalen van de doelstellingen die in toepassing van artikel 3, eerste lid, aan het personeelslid moeten worden toegewezen, de zogenaamde planning ; |
| 2° l'évaluation du membre du personnel au regard des objectifs qui lui ont été fixés en application de l'article 3 alinéa 1 ^{er} , ci-dénoté le bilan ; | 2° Het evalueren van het personeelslid met betrekking tot de doelstellingen die voor hem zijn bepaald in toepassing van artikel 3, eerste lid, de zogenaamde balans. |

§ 2. Sans préjudice du § 1^{er}, alinéa 2, 1°, l'évaluateur et le membre du personnel s'accordent sur la description de fonction au

§ 2. Onverminderd § 1, tweede lid, 1°, worden de evaluator en het personeelslid het aan het begin van de evaluatiecyclus en vóór de planning eens

début du cycle d'évaluation et avant la planification lorsque le membre du personnel est nommé à titre définitif, est engagé, change de fonction, à la clôture de la remédiation ou après l'attribution de la mention « insuffisant ». La description de fonction est adaptée à la suite de changements significatifs de la fonction.

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

Art. 7.

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

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

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

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

§ 3. Par dérogation au paragraphe 2, lors du bilan visé à l'article 6, § 1^{er}, alinéa 2, 2°, et sans

over de functiebeschrijving wanneer het personeelslid vastbenoemd is, in dienst wordt genomen, van functie verandert, wanneer de remediëring wordt afgesloten of nadat de vermelding "onvoldoende" is toegekend. De functiebeschrijving wordt aangepast na belangrijke veranderingen van de functie.

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

Art. 7.

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

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

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

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

§ 3. In afwijking van paragraaf 2, tijdens de in artikel 6, § 1, tweede lid, 2°, bedoelde balans en

préjudice des articles 11, 13 et 23, la non-réalisation des objectifs de prestation et de développement en application de l'article 6, § 1^{er}, alinéa 2, 1^o, et, le cas échéant, adaptés en cours de cycle d'évaluation, conduit :

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

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

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

Art. 8.

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

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

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

Art.9.

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

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

onverminderd artikelen 11, 13 en 23, leidt het niet bereiken van de prestatie- en ontwikkelingsdoelstellingen in toepassing van artikel 6, §1, tweede lid, 1^o en die in voorkomend geval zijn aangepast tijdens de evaluatiecyclus, hetzij:

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

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

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

Art. 8.

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

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

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

Art. 9.

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

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

- 2° lors de la reprise de travail d'un membre du personnel qui a été absent pendant plus de septante jours sans interruption, sauf lorsqu'un entretien de cycle d'évaluation doit avoir lieu à ce moment, conformément à l'article 8.

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

Durant l'entretien de fonctionnement peuvent notamment être abordés :

- 1° des solutions aux problèmes qui concernent le fonctionnement du membre du personnel ;
- 2° des solutions aux problèmes qui entravent la réalisation des objectifs convenus ; ces problèmes peuvent concerner aussi bien l'organisation et le fonctionnement du service, l'accompagnement par l'évaluateur que des facteurs externes ;
- 3° le développement du membre du personnel au sein de sa fonction actuelle ;
- 4° les perspectives et aspirations de carrière du membre du personnel et le développement de compétences qui sont souhaitables à cette fin.

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

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

Art.10.

Un entretien de fonctionnement organisé à l'initiative de l'évaluateur a lieu au plus tôt vingt

- 2° bij de werkhervatting van een personeelslid dat meer dan zeventig ononderbroken dagen afwezig was, behalve als op dat ogenblik een evaluatiecyclusgesprek moet plaatsvinden, overeenkomstig artikel 8.

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

Tijdens het functioneringsgesprek kunnen met name aan bod komen:

- 1° oplossingen voor knelpunten in verband met het functioneren van het personeelslid;
- 2° oplossingen voor knelpunten die het bereiken van de afgesproken doelstellingen bemoeilijken; deze problemen kunnen zowel betrekking hebben op de organisatie en de werking van de dienst, de begeleiding door de evaluator als op externe factoren;
- 3° de ontwikkeling van het personeelslid binnen zijn huidige functie;
- 4° de loopbaanperspectieven en -verwachtingen van het personeelslid en de ontwikkeling van competenties die hiervoor wenselijk zijn.

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

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

Art. 10.

Een functioneringsgesprek georganiseerd op initiatief van de evaluator kan ten vroegste plaats vinden twintig gepresteerde dagen na de

jours prestés après la notification du rapport de l'entretien de fonctionnement précédent.

Art. 11.

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

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

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

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

Art. 12.

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

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

Art.13.

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

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

Art. 14.

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

kennisgeving van het verslag van het voorgaande functioneringsgesprek.

Art. 11.

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

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

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

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

Art. 12.

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

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

Art.13.

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

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

Art. 14.

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

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

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

Art. 15.

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

Art. 16.

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

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

Art. 17.

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

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

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

Chapitre II : La remédiation

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

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

Art. 15.

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

Art. 16.

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

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

Art. 17.

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

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

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

Hoofdstuk II: De remediëring

Art. 18.

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

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

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

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

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

Sans préjudice de l'alinéa 1^{er} :

- 1° la durée convenue de la remédiation n'est adaptable qu'une fois ;
- 2° il peut, de commun accord, être mis fin à tout moment à la remédiation.

Art. 19.

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

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

- 1° proposer les termes de l'accord de remédiation ;
- 2° veiller au contrôle sur la mise en œuvre et le déroulement de la remédiation ;

Art. 18.

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

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

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

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

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

Onverminderd het eerste lid:

- 1° kan de overeengekomen duur van de remediëring slechts een keer aangepast worden;
- 2° kan de remediëring in onderling akkoord te allen tijde worden stopgezet.

Art. 19.

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

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

- 1° de voorwaarden van de remediëringsovereenkomst voor te stellen;
- 2° de uitvoering en het verloop van de remediëring te controleren;

- 3° définir les rôles et les responsabilités des intervenants dans le cadre de la remédiation du membre du personnel ;
- 4° faire rapport sur le déroulement de la remédiation en formulant des conclusions et le cas échéant des recommandations.

Art. 20.

L'accord de remédiation porte sur les éléments suivants :

- 1° les objectifs en lien avec le fonctionnement à la base de la demande de remédiation ;
- 2° les pistes d'accompagnement envisagées ;
- 3° la durée de la période de remédiation ;
- 4° la liste de résultats concrets et mesurables attendus, et, le cas échéant, la planification afférente ;
- 5° les outils et les formes de soutien à mettre en place et les moyens de développement de compétences adaptés dans le cadre de la remédiation.

Art.21.

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

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

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

Par dérogation à l'article 7, §1^{er}, l'évaluation du membre du personnel en remédiation se

- 3° de rollen en de verantwoordelijkheden van de actoren in het kader van de remediëring van het personeelslid vast te stellen;
- 4° te rapporteren over het verloop van de remediëring door conclusies en eventueel aanbevelingen te formuleren.

Art. 20.

De remediëringsovereenkomst heeft op de volgende elementen betrekking:

- 1° de doelstellingen in verband met de functionering die aan de basis liggen van de remediëringaanvraag;
- 2° de overwogen begeleidingsvoorstellen;
- 3° de duur van de remediëringperiode;
- 4° de lijst van verwachte concrete en meetbare resultaten en eventueel de bijbehorende planning;
- 5° de hulpmiddelen en vormen van ondersteuning die moeten worden voorzien en de aangepaste middelen voor competentieontwikkeling in het kader van de remediëring.

Art. 21.

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

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

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

In afwijking van artikel 7, §1, richt de evaluatie van het personeelslid in remediëring zich op de

concentre sur les objectifs de prestation et les objectifs de développement définis lors de l'entretien de fonctionnement visé l'alinéa 1^{er}.

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

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

- 1° intègre un nouveau cycle d'évaluation ;
- 2° bénéficie d'une prolongation de remédiation ;
- 3° se voit attribuer la mention « insuffisant ».

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

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

Art. 22.

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

A la fin de la période de remédiation convenue à l'article 20, et sans préjudice de l'article 18, §2, le Directeur P&O ou son délégué fait rapport à l'évaluateur et à l'évalué des conclusions et, éventuellement, des recommandations sur l'évolution du membre du personnel et sur l'exécution de l'accord de remédiation. A cette occasion, il peut proposer au supérieur hiérarchique :

prestatie- en ontwikkelingsdoelstellingen die zijn bepaald tijdens het in het eerste lid bedoelde functioneringsgesprek.

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

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

- 1° een nieuwe evaluatiecyclus aanvat;
- 2° een verlenging van de remediëring krijgt;
- 3° de vermelding "onvoldoende" krijgt toegekend.

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

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

Art. 22.

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

Op het einde van de in artikel 20 overeengekomen remediëringperiode en onverminderd artikel 18, §2, rapporteert de P&O-directeur of zijn gemachtigde aan de evaluator en de geëvalueerde over de conclusies en eventueel de aanbevelingen met betrekking tot de evolutie van het personeelslid en met betrekking tot de uitvoering van de remediëringsovereenkomst. Bij deze gelegenheid kan hij de hiërarchische meerdere voorstellen om:

- 1° de démarrer un nouveau cycle d'évaluation pour le membre du personnel ;
- 2° de prolonger la remédiation pour le membre du personnel ;
- 3° d'attribuer une mention « insuffisant ».

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

2° de remediëring te verlengen voor het personeelslid;

3° een vermelding "onvoldoende" toe te kennen.

Chapitre III : La mention « insuffisant »

Art.23.

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

- 1° a réalisé moins de 50% de ses objectifs de prestations ;
- 2° n'a pas développé les compétences nécessaires à exercer sa fonction et ne peut plus exercer celle-ci de manière satisfaisante alors que cet objectif de développement lui avait été assigné lors de l'entretien de cycle d'évaluation.

Hoofdstuk III: De vermelding "onvoldoende"

Art. 23.

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

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

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

Chapitre IV : Dossier d'évaluation

Art. 24.

Le dossier d'évaluation individuel comprend :

- 1° une fiche d'identification avec données d'identité, grade, classe et désignation ;
- 2° la description de fonction ;
- 3° les objectifs de prestation et de développement convenus pour les différents cycles d'évaluation ;
- 4° les rapports des éventuels entretiens de fonctionnement ;
- 5° les demandes éventuelles d'entretien de fonctionnement n'ayant pas débouché sur un entretien ;

Hoofdstuk IV: Het evaluatiedossier

Art. 24.

Het individuele evaluatiedossier omvat:

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

2° de functiebeschrijving;

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

4° de verslagen van de eventuele functioneringsgesprekken;

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

- | | |
|---|---|
| 6° les documents dont le membre du personnel a demandé l'insertion ; | 6° de door het personeelslid op zijn verzoek toegevoegde documenten; |
| 7° le cas échéant, les observations et remarques écrites du membre du personnel faites conformément à l'article 13 ; | 7° in voorkomend geval de schriftelijke aanmerkingen en opmerkingen van het personeelslid gemaakt overeenkomstig artikel 13; |
| 8° les rapports de cycles d'évaluation, et le cas échéant d'entretiens de fonctionnement ; | 8° de evaluatiecyclusverslagen, en in voorkomend geval de verslagen van de functioneringsgesprekken; |
| 9° le cas échéant, les dossiers de recours comprenant les recours, les avis de la commission d'évaluation et les décisions du fonctionnaire dirigeant ; | 9° in voorkomend geval de beroepsdossiers bestaande uit de beroepen, de adviezen van de evaluatiecommissie en de beslissingen van de leidend ambtenaar; |
| 10° le cas échéant, l'accord de remédiation, les documents reprenant les conclusions du directeur P&O relatif à la remédiation ; | 10° in voorkomend geval de remediëringsovereenkomst, de documenten met de conclusies van de P&O-directeur over de remediëring; |
| 11° le cas échéant, les rapports des entretiens de fonctionnement obligatoires de stage ; | 11° in voorkomend geval de verslagen van de verplichte stagefunctioneringsgesprekken; |
| 12° le cas échéant, les dossiers, propositions ou décisions de la commission d'évaluation. | 12° in voorkomend geval de dossiers, voorstellen of beslissingen van de evaluatiecommissie. |

Art. 25.

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

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

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

Art. 26.

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

Art. 25.

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

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

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

Art. 26.

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

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

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

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

Art. 27.

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

- 1° un président désigné par le ministre de la Fonction publique et repris sur la liste fixée par lui ;
- 2° cinq membres repris sur la liste fixée par le ministre de la Fonction publique dont deux désignés par lui et trois désignés par les organisations syndicales représentatives, au sens de l'article 7 de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, à raison de un par organisation.

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

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

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

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

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

Art. 27.

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

- 1° een voorzitter aangewezen door de minister van Ambtenarenzaken en hernomen op een door hem vastgestelde lijst;
- 2° vijf leden hernomen op een lijst vastgesteld door de minister van Ambtenarenzaken, waarvan twee aangewezen door hem en drie aangewezen door de representatieve vakorganisaties, in de zin van artikel 7 van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, naar rato van één per organisatie.

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

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

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

Art. 28.

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

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

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

- 1° six sont proposés par les fonctionnaires dirigeants des services publics fédéraux, les présidents des services publics fédéraux de programmation et par le secrétaire général du Ministère de la Défense réunis en collège ;
- 2° six sont proposés par les fonctionnaires dirigeants des institutions publiques de sécurité sociale réunis en collège ;
- 3° six sont proposés par les fonctionnaires dirigeants des organismes d'intérêt public réunis en collège.

§ 3. Les organisations syndicales représentatives désignent, par section, leurs représentants, soit dix-huit membres, dont six appartiennent aux services publics fédéraux et au Ministère de la Défense, six aux institutions publiques de sécurité sociale et six aux organismes d'intérêt public fédéraux.

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

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

Art. 28.

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

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

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

- 1° zes worden voorgedragen door de in college vergaderde leidende ambtenaren van de federale overheidsdiensten, de voorzitters van de programmatorische federale overheidsdiensten en de secretaris-generaal van het Ministerie van Landsverdediging;
- 2° zes worden voorgedragen door de in college vergaderde leidende ambtenaren van de openbare instellingen van sociale zekerheid;
- 3° zes worden voorgedragen door de in college vergaderde leidende ambtenaren van de instellingen van openbaar nut.

§ 3. De representatieve vakorganisaties wijzen per afdeling hun vertegenwoordigers aan, te weten achttien leden, van wie er zes behoren tot de federale overheidsdiensten en het Ministerie van Landsverdediging, zes tot de openbare instellingen van sociale zekerheid en zes tot de federale instellingen van openbaar nut.

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

Art. 29.

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

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

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

Art. 30.

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

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

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

La commission d'évaluation peut entendre le directeur P&O ou son délégué ou tout autre intervenant visé à l'article 2, 6° à 17°, qui est impliqué dans l'évaluation concernée.

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

Art. 31.

§ 1^{er}. Le membre du personnel comparaît devant la commission d'évaluation ; il peut se faire

Art. 29.

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

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

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

Art. 30.

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

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

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

De evaluatiecommissie kan de P&O-directeur of zijn gemachtigde of elke andere in artikel 2, 6° tot en met 17°, bedoelde betrokkene die een rol speelt bij de bewuste evaluatie horen.

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

Art. 31.

§ 1. Het personeelslid verschijnt voor de evaluatiecommissie; hij kan zich laten bijstaan door

assister par la personne de son choix ; il ne peut pas se faire représenter.

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

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

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

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

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

Art.32.

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

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

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

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

de persoon van zijn keuze; hij mag zich niet laten vertegenwoordigen.

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

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

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

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

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

Art. 32.

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

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

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

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

Art. 33.

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

- 1° soit de suivre l'avis de la commission d'évaluation ;
- 2° soit, si l'avis de la commission n'est pas rendu à l'unanimité, de confirmer la mention « insuffisant ».

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 d'évaluation 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.

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

Chapitre VI : Des conséquences sur la carrière

Art. 34.

Si dans les quatre années qui suivent l'attribution de la première mention « insuffisant », une seconde mention « insuffisant » est donnée, même si elles ne sont pas consécutives, le fonctionnaire dirigeant licencie le membre du personnel pour inaptitude professionnelle ou en fait la proposition à l'autorité qui détient le pouvoir de nomination ou à qui le pouvoir de nomination a été délégué.

La période de quatre ans visée à l'alinéa 1^{er} est le cas échéant prolongée jusqu'au moment où elle compte deux cent quarante jours prestés.

Art. 35.

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

Art. 33.

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

- 1° ofwel het advies van de evaluatiecommissie te volgen;
- 2° ofwel, indien de evaluatiecommissie geen unaniem advies uitbrengt, de vermelding "onvoldoende" te bevestigen.

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

Indien de evaluatiecommissie 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.

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

Hoofdstuk VI: De gevolgen voor de loopbaan

Art. 34.

Als er binnen de vier jaar na de toekenning van de eerste vermelding "onvoldoende" een tweede vermelding "onvoldoende" wordt gegeven, zelfs als deze vermeldingen niet op elkaar volgen, ontslaat de leidend ambtenaar het personeelslid wegens beroepsongeschiktheid of stelt dit voor aan de overheid die de benoemingsbevoegdheid heeft of waaraan de benoemingsbevoegdheid werd overgedragen.

De in eerste lid bedoelde periode van vier jaar wordt in voorkomend geval verlengd totdat die tweehonderdveertig gewerkte dagen telt.

Art. 35.

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

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

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

Art.36.

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

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

TITRE III : Dispositions spécifiques au stagiaire

Chapitre I : Durée du stage

Art. 37.

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

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

Art. 38.

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

§ 2. Les périodes d'absence en cours de stage entraînent une prolongation de celui-ci, dès lors qu'elles dépassent en une ou plusieurs fois trente jours ouvrables même si le stagiaire est dans la position d'activité de service.

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

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

Art. 36.

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

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

TITEL III: Specifieke bepalingen voor de stagiair

Hoofdstuk I: Stageduur

Art. 37.

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

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

Art. 38.

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

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

N'entrent pas en ligne de compte pour le calcul des trente jours ouvrables, les absences résultant :

- 1° du congé annuel de vacances ;
- 2° des articles 14, 15, et 20 de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et absences accordés aux membres du personnel des services publics fédéraux;
- 3° des articles 81, §§ 1^{er} et 2, 82, 83 et 84 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités ;
- 4° du congé pour l'exercice d'une fonction au sein d'un secrétariat, d'une cellule stratégique, de la cellule de coordination générale de la politique ou d'une cellule de politique générale d'un membre du Gouvernement fédéral.

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

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

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

Art. 39.

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

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

Komen niet in aanmerking voor de berekening van de dertig werkdagen: afwezigheden als gevolg van:

- 1° het jaarlijks vakantieverlof;
- 2° de artikelen 14, 15 en 20 van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen;
- 3° de artikelen 81, §§ 1 en 2, 82, 83 en 84 van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;
- 4° het verlof voor de uitoefening van een functie binnen een secretariaat, een beleidscel, de cel algemene beleidscoördinatie of een cel algemeen beleid van een lid van de federale regering.

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

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

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

Art. 39.

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

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

Art. 40.

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

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

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

Art. 41.

Le stage comprend au minimum :

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

Art. 42.

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

- 1° permettre l'intégration optimale du stagiaire au sein de son service fédéral et de la fonction publique fédérale en général ;
- 2° établir si le stagiaire possède les aptitudes et capacités requises à l'exercice de la fonction afférentes à l'emploi qu'il occupe.

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

Art. 43.

§ 1^{er}. En cours de stage, trois entretiens de fonctionnement sont tenus entre l'évaluateur et le stagiaire. Ils sont répartis de manière

Art. 40.

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

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

Hoofdstuk II: Stagegesprekken, verloop en vermelding "onvoldoende"

Art. 41.

De stage omvat op zijn minst:

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

Art. 42.

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

- 1° de optimale integratie van de stagiair binnen zijn federale dienst en binnen het federaal openbaar ambt in het algemeen mogelijk te maken;
- 2° aan te tonen of de stagiair over de vaardigheden en bekwaamheden beschikt die vereist zijn om de functie uit te oefenen en die verband houden met de betrekking die hij uitoefent.

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

Art. 43.

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

équilibrée par rapport à l'ensemble de la période d'évaluation.

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

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

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

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

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

Sauf accord explicite entre l'évaluateur, le stagiaire et le directeur P&O, la mention « insuffisant » entraîne la saisine de la commission d'évaluation compétente en matière de stage telle que définie à l'article 26.

Art. 44.

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

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

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

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

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

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

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

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

Behoudens uitdrukkelijk akkoord tussen de evaluator, de stagiair en de P&O-directeur leidt de vermelding "onvoldoende" tot de aanhangigmaking van de bevoegde evaluatiecommissie inzake stage zoals bepaald in artikel 26.

Art. 44.

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

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

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

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

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

Art. 45.

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

Art. 46.

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

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

Chapitre III : Saisine de la commission d'évaluation

Art. 47.

En cours de stage, dès qu'une mention de fonctionnement « insuffisant » est attribuée au stagiaire à l'issue d'un entretien de fonctionnement obligatoire de stage, sauf en cas d'accord tel que visé à l'article 43, § 3, alinéa 2, le directeur P&O communique sans délai le dossier d'évaluation du stagiaire à la commission d'évaluation visée aux articles 26 à 31 laquelle, selon le cas :

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

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

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

Art. 45.

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

Art. 46.

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

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

Hoofdstuk III: Aanhangigmaking bij de evaluatiecommissie

Art. 47.

Gedurende de stage bezorgt de P&O-directeur, behalve in geval van akkoord van de stagiair zoals bedoeld in artikel 43, §3, tweede lid, zodra er een functioneringsvermelding "onvoldoende" aan de stagiair wordt toegekend na afloop van een verplicht stagefunctioneringsgesprek onverwijld het evaluatiedossier van de stagiair aan de evaluatiecommissie bedoeld in de artikelen 26 tot 31, die, naargelang van het geval:

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

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

Art. 48.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 48.

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

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

§ 2. Naargelang van het geval:

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

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

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

de eerste dag na de datum van de akte van benoeming tot ambtenaar.

Art. 49.

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

La commission d'évaluation, selon le cas :

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

Art. 50 .

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

Chapitre IV : Conséquences sur la carrière du stagiaire

Art. 51.

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

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

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

Art. 49.

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

De evaluatiecommissie legt, naargelang van het geval:

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

Art. 50 .

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

Hoofdstuk IV: Gevolgen voor de loopbaan van de stagiair

Art. 51.

De stagiair kan worden ontslagen wegens beroepsongeschiktheid.

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

De betrokkene moet vooraf worden gehoord of ondervraagd.

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

Art. 52.

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

TITRE IV : Dispositions modificatives

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

Art. 53.

A l'article 33, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat, modifié par l'arrêté royal du 23 novembre 2015, les mots « lorsqu'il a obtenu, à l'issue de sa période d'évaluation, la mention d'évaluation « répond aux attentes » ou « exceptionnel » ou lorsque la commission de recours en matière d'évaluation compétente telle que définie à l'article 24 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale a proposé sa nomination » sont remplacés par les mots « lorsqu'il n'a pas obtenu, à l'issue de sa période d'évaluation de stage, la mention d'évaluation « insuffisant » ou lorsque la commission d'évaluation telle que définie à l'article 26 de l'arrêté royal du 14 janvier 2022 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale a proposé sa nomination. ».

Art. 54.

A l'article 37 du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 23 novembre 2015, les mots « lorsqu'il a obtenu, à l'issue de sa période d'évaluation, la mention d'évaluation « répond aux attentes » ou « exceptionnel » ou lorsque la commission de recours en matière d'évaluation compétente telle que définie à l'article 24 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale a proposé sa nomination » sont remplacés par les mots « lorsqu'il n'a pas obtenu, à l'issue de sa période d'évaluation de stage, la mention

Het in het eerste en tweede lid bedoelde ontslag wordt door de leidend ambtenaar uitgesproken op voorstel van de evaluatiecommissie.

Art. 52.

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

Titel IV: Wijzigingsbepalingen

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

Art. 53.

In artikel 33, § 1, eerste lid, van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 23 november 2015, worden de woorden "wanneer hij, na afloop van zijn evaluatieperiode, de vermelding "voldoet aan de verwachtingen" of "uitzonderlijk" heeft verkregen of wanneer de bevoegde beroepscommissie inzake evaluatie zoals bepaald in artikel 24 van het koninklijk besluit van 24 september 2013 betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt zijn benoeming heeft voorgesteld." vervangen door de woorden "wanneer hij, na afloop van zijn stage-evaluatieperiode, geen vermelding "onvoldoende" heeft gekregen of wanneer de evaluatiecommissie, zoals bepaald in artikel 26 van het koninklijk besluit van 14 januari 2022 betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt, zijn benoeming heeft voorgesteld.".

Art. 54.

In artikel 37 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 23 november 2015, worden de woorden "wanneer hij, na afloop van zijn evaluatieperiode, de vermelding "voldoet aan de verwachtingen" of "uitzonderlijk" heeft verkregen of wanneer de bevoegde beroepscommissie inzake evaluatie zoals bepaald in artikel 24 van het koninklijk besluit van 24 september 2013 betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt zijn benoeming heeft voorgesteld." vervangen door de woorden "wanneer hij, na afloop van zijn stage-evaluatieperiode, geen vermelding

d'évaluation « insuffisant » ou lorsque la commission d'évaluation, telle que définie à l'article 26 de l'arrêté royal du 14 janvier 2022 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale, a proposé sa nomination. ».

Art. 55.

Dans l'article 75, §3, alinéa 1^{er}, du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 3 août 2016, les mots « ni avoir obtenu la mention « à améliorer » ou « insuffisant », » sont remplacés par les mots « ni avoir obtenu la mention « insuffisant » ».

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

(Art. 56 – Art 58)

Chapitre III : Modification de l'arrêté royal du 12 juin 2006 organisant l'acquisition par le militaire de la qualité d'agent de l'Etat par transfert

(Art. 59 – Art 60)

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

(Art. 61)

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

(Art 62 – art 76)

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

"onvoldoende" heeft gekregen of wanneer de evaluatiecommissie, zoals bepaald in artikel 26 van het koninklijk besluit 14 van januari 2022 betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt, zijn benoeming heeft voorgesteld."

Art. 55.

In artikel 75, § 3, eerste lid, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 3 augustus 2016, worden de woorden "geen vermelding "te verbeteren" of "onvoldoende" hebben verkregen" vervangen door de woorden "geen vermelding "onvoldoende" hebben gekregen".

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

(Art. 56 – Art 58)

Hoofdstuk III: Wijziging van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot regeling van het verwerven door de militair van de hoedanigheid van Rijksambtenaar door overplaatsing

(Art. 59 – Art 60)

1°

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

(Art. 61)

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

(Art 62 – art 76)

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

(Art. 77.)

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

(Art. 78.)

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

(Art. 79.)

TITRE V : Dispositions abrogatoires

Art. 80.

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

Art. 81.

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

TITRE VI: Dispositions transitoires

Art. 82.

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

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

(Art. 77.)

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

(Art. 78).

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

(Art. 79.)

TITEL V: Opheffingsbepalingen

Art. 80.

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

Art. 81.

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

TITEL VI: Overgangsbepalingen

Art. 82.

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

De stageperiodes en de procedures inzake stages die hangende zijn bij de bevoegde commissie en die lopende zijn op de datum van inwerkingtreding van dit besluit blijven onderworpen aan de bepalingen die vóór die datum van kracht waren.

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

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

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

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

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

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

Art. 83.

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

Lorsque, à la suite d'un changement de grade ou d'un changement de situation juridique,

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

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

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

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

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

Art. 83.

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

Wanneer ten gevolge van een verandering van graad of van rechtspositie bedoeld in respectievelijk

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

TITRE VII: Dispositions finales

Art. 84.

Le présent arrêté produit ses effets le 1^{er} janvier 2022.

Art. 85.

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

Donné à Bruxelles, le 14 janvier 2022

Par le Roi,
La Ministre de la Fonction publique,

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

TITEL VII : Slotbepalingen

Art. 84.

Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2022.

Art. 85.

Onze ministers zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit

Gegeven te Brussel, op 14 januari 2022

Van Koningswege,
De Minister van Ambtenarenzaken,

P. DE SUTTER