

14 JANUARI 2022. - Koninklijk besluit betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt

VERSLAG AAN DE KONING

Sire,

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

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

I. CONTEXT

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

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

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

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

I. CONTEXT VAN DE FEEDBACK CULTUUR

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II. DOEL

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

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

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

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

- Permanente coaching: begeleiding van de medewerkers gedurende de hele evaluatiecyclus.
- Positieve houding: start met een basishouding van vertrouwen van de chef in de competenties en goede wil van zijn medewerker en uiteraard vice versa.
- Objectiviteit: de evaluatie is gebaseerd op gedragingen en feiten (de mate waarin de doelstellingen zijn bereikt).
- Toekomstgerichte dialoog: via regelmatige feedbackvergaderingen stellen de leidinggevende en de werknemer de ondernomen acties gezamenlijk bij

in het licht van de veranderende context.

- De uitwisseling tussen de chef en de medewerker geschiedt met wederzijds respect.
- Zowel de chef als de medewerker zijn bereid zichzelf in vraag te stellen.

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

- de systematische interactie van de evaluatie in de geldelijke evolutie verbreken om zich te concentreren op een beschrijvende beoordeling van het functioneren, de competenties en de attitudes van de personeelsleden in een streven naar vooruitgang. De basis om dit optimaal functioneren te verwezenlijken is een "op maat gesneden" ondersteuning van het personeelslid tijdens de ontwikkeling van zijn loopbaan, een proces waarin de ontdekking, de versterking of de ontwikkeling van de competenties van het personeelslid een centrale plaats innemen ten dienste van de overheidsdienst.
- het evaluatiesysteem vereenvoudigen om te voorkomen dat het proces niet verzandt in bureaucratie.
- een systeem invoeren dat meer in overeenstemming is met de snelle evolutie in organisaties, met een wendbaar beheer van organisaties en de noodzaak om voortdurend te investeren in de ontwikkeling van vaardigheden.
- een wettelijke basis bieden voor remediëring in de vorm van begeleiding op maat van het personeelslid met wie is overeengekomen dat er progressie moet komen in zijn functioneren.
- het complexe en variabele systeem voor de telling van de afwezigheden in kalenderdagen, dat tot een beoordeling "voldoet aan de verwachtingen" zou kunnen leiden, inruilen voor een positief systeem dat ervan uitgaat dat, bij gebrek aan gemotiveerde tegenbevindingen, de verwezenlijking van de geplande doelstellingen een voldoende voorwaarde is om de volgende evaluatiecyclus te laten aanvangen.
- een enkele evaluatievermelding "onvoldoende" behouden.

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

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

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

De behoeften die voor het personeelslid worden vastgesteld kunnen talrijk en gevarieerd zijn. Zonder volledig te zijn kunnen als behoeften worden geciteerd: bemiddeling, opleiding, het ontwikkelen van expertise, beroepsheroriëntering.

Naargelang van het/de type(s) vastgestelde behoefte maakt de federale dienst gebruik van het scala van hulpmiddelen die zowel intern als extern voorhanden zijn. In dit verband verstrekt de Federale Overheidsdienst BOSA toegang tot verschillende tools zoals de self-service Talent, het Loopbaancentrum, de verschillende vormen van mobiliteit, enz.

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

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

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

II. EVALUATIE CYCLUS

(Deze maatregel wordt uitgewerkt

In artikel 5 tot 17 van het ontwerp)

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

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

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

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

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

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

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

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

In voorkomend geval zijn de prestatiedoelstellingen verenigbaar met de uitoefening van de vakbondsprerogatieven zoals omschreven in voornoemde wet van 19 december 1974 en het koninklijk besluit van 28 september 1984 ter uitvoering van deze wet (art.7, § 1).

Ten slotte, dient bij het stellen van de doelstellingen voor het personeelslid rekening worden gehouden met eventuele lasten die van invloed kunnen zijn op de uitvoering van de functie, zoals aanwijzing als vertrouwenspersoon in het kader van de Wet welzijn op het werk.

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

15). Alleen de hiërarchische meerdere kan echter beslissen over de remediëring of de toekenning van een vermelding "onvoldoende" aan het personeelslid (art. 15).

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

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

Deze regelmatige uitwisselingen in de loop van de evaluatiecyclus kunnen, indien de partijen dit wensen, tijdens een functioneringsgesprek worden geformaliseerd.

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

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

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

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

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

Indien er na de derde maand volgend op het einde van de evaluatiecyclus in kwestie geen gesprek aan het einde van de evaluatiecyclus heeft plaatsgevonden, gaat de nieuwe cyclus automatisch van start op de dag volgend op het einde van de vorige evaluatiecyclus (art.16).

De evaluatiecyclus duurt 12 maanden.

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

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

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

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

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

III. REMEDIERING

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

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

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

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

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

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

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

Technisch betekent dit dat de kwalificatie van het evaluatiecyclusgesprek waarin hiërarchische meerdere een remediëeringsbeslissing zou nemen, wordt gewijzigd door deze beslissing. Het gesprek wordt derhalve beschouwd als een functioneringsgesprek en het evaluatiecyclusgesprek vindt plaats aan het einde van de remediëring.

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

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

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

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

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

Remediëring is een omkadering op maat van het personeelslid met het oog op de verdere ontwikkeling van zijn loopbaan waarbij het ontdekken, het

versterken of het ontwikkelen van de competenties van het personeelslid centraal staan.

Het wordt geactiveerd wanneer de hiërarchische meerderevaststelt dat de individuele prestaties van het personeelslid bij het bereiken van de geplande doelstellingen, wat de prestaties of wat de ontwikkeling van vaardigheden betreft, minder zijn dan verwacht. De evaluatie van het personeelslid in remediëring focust op de verwezenlijking van de prestatie- en ontwikkelingsdoelstellingen die vastgesteld werden tijdens het startgesprek van de remediëring (art. 21).

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

Het personeelslid kan steeds weigeren aan de remediëring mee te werken, het remediëringsbesluit blijft wel van kracht. Na deze weigering moet een periode van ten minste zes maanden (met een minimum van zestig gepresteerde dagen) zijn verstreken voordat, in voorkomend geval, de vermelding "onvoldoende" kan worden toegekend.

De P&O-directeur of diens afgevaardigde zorgt voor de omkadering van de volledige remediëring. Hij treedt op als adviseur en steun voor de hiërarchische meerdere en het personeelslid, brengt verslag uit tijdens de overeengekomen gesprekken en formuleert, in voorkomend geval, conclusies (art. 19 en 22).

De remediëringsovereenkomst heeft ten minste betrekking op het volgende (art. 20):

- de doelstellingen in verband met het functioneren die aan de grondslag liggen voor het verzoek om remediëring;
- de overwogen begeleidingsmogelijkheden, met inbegrip van de eventuele aanstelling van een remediëringsbegeleider;
- de duur van de remediëringsperiode en de beoogde opeenvolging van de functioneringsgesprekken in de loop van de remediëring;
- de lijst van concrete en meetbare verwachte resultaten, en, indien nodig, de bijbehorende planning met betrekking tot de vastgelegde doelstellingen en dit op verschillende tijdstippen tijdens de remediëringsperiode, zodat het personeelslid geleidelijk kan evolueren in de richting van het verwachte functioneren;
- De in te zetten instrumenten en vormen van ondersteuning en de middelen om aangepaste competenties te ontwikkelen in het kader van de remediëring.

De remediëring duurt minstens zes maanden en telt minstens zestig daadwerkelijk gewerkte dagen. De duur van de remediëring is eenmaal aanpasbaar met een maximum van twaalf maanden (art. 18, § 2).

Op geregelde tijdstippen, vastgesteld in de remediëringsovereenkomst, beslist de evaluator op basis van de door de P&O-directeur of diens afgevaardigde verstrekte informatie hoe de remediëring dient te worden voortgezet. (art. 21, § 2) Gelet op de specifieke aard van de begeleiding tijdens een remediëring wordt aanbevolen om per remediëringsperiode van 6 maanden ten minste één tussentijds functioneringsgesprek te houden na drie maanden remediëring.

Na afloop van de in de remediëringsovereenkomst overeengekomen periode beslist de evaluator in een gesprek, met name op basis van de door de P&O-directeur of diens afgevaardigde verstrekte gegevens (art. 21, § 3 en § 4) om:

- de remediëring te verlengen zonder de maximumduur van 12 maanden te overschrijden;
- de remediëring af te sluiten; voor het personeelslid begint een nieuwe evaluatiecyclus;
- het personeelslid de vermelding "onvoldoende" toe te kennen; het personeelslid begint dan aan een nieuwe evaluatiecyclus waarin hij de voorgestelde remediëring moet volgen.

VI. STAGE

(Deze maatregel wordt uitgewerkt in artikel 37 tot 52 van het ontwerp)

De Titel III van het koninklijk besluit bevat de specifieke bepalingen met betrekking tot de beoordeling van het personeelslid in stage. In essentie blijven de bepalingen betreffende de stage ongewijzigd ten opzichte van het vorige evaluatiesysteem. Niettemin is het belangrijk het volgende te benadrukken:

1° Er is geen remediëring zoals gedefinieerd in hoofdstuk II van titel II van het koninklijk besluit voor de stagiair, gelet op de bijzondere en gecontroleerde mogelijkheden tot begeleiding van de stagiair vastgelegd in de specifieke bepalingen met betrekking tot de stage. Daarnaast mag de leidend ambtenaar niet besluiten om evaluatiecycli van verschillende stagiairs samen te voegen op een gemeenschappelijke startdatum.

2° Alleen de vermelding "onvoldoende" blijft behouden voor de stage. Dit doet geen afbreuk aan het feit dat de evaluatiecommissie kan besluiten de stage te verlengen of de aanstelling of het ontslag van de stagiair kan voorstellen.

VII. EVALUATIECOMMISSIE

(Deze maatregel wordt uitgewerkt in artikel 26 tot 33 van het ontwerp)

Zonder in detail te treden over de procedure voor een beroep of aanhangigmaking bij de evaluatiecommissie en de organisatie ervan, die ongewijzigd blijven ten opzichte van de vroegere situatie, voorziet het koninklijk besluit bovendien in de volgende aanpassingen (art. 26 tot 33):

- Stagedossiers en beroepen tegen evaluaties van alle federale diensten worden aan één enkele evaluatiecommissie voorgelegd. In een streven naar rechtszekerheid en gelijke behandeling wordt bij de samenstelling van de evaluatiecommissie rekening gehouden met de federale dienst waartoe het personeelslid behoort waarop het beroep of de aanhangigmaking bij de evaluatiecommissie betrekking heeft.
- De mogelijkheid voor de evaluatiecommissie om, naast het personeelslid en de evaluator, andere betrokken partijen te horen die in het koninklijk besluit worden genoemd, zoals de P&O-directeur of diens afgevaardigde.
- Dankzij het gebruik van nieuwe communicatietechnieken zoals videoconferenties is het mogelijk het personeelslid en, in voorkomend geval, de persoon die hem of haar bijstaat alsmede de evaluator of andere partijen te horen die in het koninklijk besluit worden genoemd. De toestemming van het personeelslid is altijd vereist.

Deze mogelijkheid doet geen afbreuk aan het feit dat, met inachtneming van de rechten van de verdediging, bij aanwezigheid van bepalingen die zulks vereisen, de geldigheid van de genomen beraadslagingen moet berusten op een systeem dat:

- o enerzijds, de identificatie van de deelnemers aan de zitting;
- o en anderzijds de vertrouwelijkheid van de debatten ten overstaan van derden waarborgt.

Behoudens gevallen van overmacht komen de leden van het evaluatiecomité persoonlijk bijeen.

- Het unaniem advies van de evaluatiecommissie om de vermelding "onvoldoende" niet te behouden is bindend voor de leidend ambtenaar

VIII. VERMELDING "ONVOLDOENDE"

(Deze maatregel wordt uitgewerkt in artikel 34 tot 36, 51 en 52 van het ontwerp)

Artikels 34 tot 36 en artikels 51 en 52 van het koninklijk besluit preciseren de gevolgen van de vermelding "onvoldoende" voor de loopbaan van het personeelslid.

De overheid die het personeelslid heeft aangesteld of aangeworven, ontslaat het personeelslid dat binnen vier jaar na de toekenning van de eerste vermelding "onvoldoende" een tweede vermelding "onvoldoende" heeft gekregen, op grond van beroepsongeschiktheid. Binnen deze periode van vier

jaar moet het personeelslid daadwerkelijk ten minste tweehonderdveertig dagen te hebben gewerkt voor een voltijdse betrekking.

De twee vermeldingen "onvoldoende" hoeven niet opeenvolgend te zijn.

Deze regel is niet van toepassing wanneer de vermelding "onvoldoende" voor de uitoefening van een hogere functie wordt gegeven.

De functioneringsvermelding gekregen na de verplichte functioneringsgesprekken van de stage heeft geen invloed op de loopbaan van het personeelslid.

Alleen de vermelding "onvoldoende" die aan het einde van de stage zou worden toegekend, wordt in aanmerking genomen indien ontslag omwille van beroepsongeschiktheid van het personeelslid overwogen wordt naar aanleiding van twee vermeldingen "onvoldoende" binnen een periode van vier jaar, zoals bedoeld in artikel 34 van het koninklijk besluit.

Indien een stagiair wordt ontslagen wegens beroepsongeschiktheid na een opzeggingstermijn van drie maanden, heeft deze geen recht op de toelage wegens ontslag bedoeld in artikel 21 van het koninklijk besluit van 13 juli 2017 tot vaststelling van de toelagen en vergoedingen van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt.

IX. DIVERSE

(Deze maatregelen worden uitgewerkt

in artikel 4, 10, 18, 24 en 25 van het ontwerp)

Ten slotte moet worden opgemerkt dat

- Artikels 24 en 25 van dit ontwerp besluit betrekking hebben op het evaluatiedossier en geen aanleiding geven tot bijzondere opmerkingen.
- Er voorzien wordt in specifieke termijnen of een verwijzing naar een minimumaantal werkelijk gewerkte dagen, met name voor het voeren van het functioneringsgesprek na de remediëring (zestig gepresteerde dagen - artikel 18) en het houden van twee opeenvolgende gesprekken (twintig gepresteerde dagen - art. 10).

Voor het berekenen van de gepresteerde dagen wordt als "gepresteerde dag" in aanmerking genomen iedere dag, halve dag of in voorkomend geval uur die het personeelslid daadwerkelijk werkt volgens het werkrooster overeengekomen met de overheid waaronder hij valt (art. 2, 21°). Zo, voor een personeelslid dat elke ochtend halftijds werkt, worden dus 5 gepresteerde dagen geteld.

- Er wordt ook voorzien in een verplichting om jaarlijks verslag uit te brengen aan de federale overheidsdienst Beleid en Ondersteuning, om ervoor te zorgen dat de evaluatieprocedure correct verloopt in het volledige federaal openbaar ambt. (art. 4, § 2).

Op niet-exhaustieve wijze en met inachtneming van de voorschriften inzake gegevensbescherming, wordt relevante informatie verzameld voor het algemeen verslag over

- Het aantal cycli dat automatisch worden verlengd, cycli waarvoor (of waarin) een remediëring wordt beslist, de beoordeling "onvoldoende" wordt toegekend;

- Het aantal lopende remediëringen, degene die tot een vermelding "onvoldoende" hebben geleid;

- de aan de evaluatiecommissie voorgelegde dossiers (beroep- en aanhangigmaking), de door de evaluatiecommissie genomen adviezen met of zonder unanimiteit van stemmen in verband met het definitieve besluit van de leidend ambtenaar;

- Enz.

De verzamelde informatie over de stagiairs wordt afzonderlijk geanalyseerd.

- Passende ondersteuning van de federale overheidsdienst Beleid en Ondersteuning voor de activering van de feedbackcultuur, de invoering van nieuwe evaluatiecycli en van remediëring in de federale diensten van het federaal openbaar ambt (art. 4, § 1).

De steun van de federale overheidsdienst Beleid en Ondersteuning is met name aanwezig via verschillende communicatiekanalen die het verleent om ervoor te zorgen dat alle bij de evaluatie betrokken partijen (het personeelslid, de evaluator, de hiërarchische meerdere) bij het evaluatieproces worden betrokken en er verantwoordelijk voor worden gesteld (art. 4). Bovendien wordt passende steun voorgesteld op het vlak van opleiding en informatie over het nieuwe evaluatiesysteem.

X. OVERGANGSMAATREGELEN

(Deze maatregel wordt uitgewerkt

in artikel 53 en 54 van het ontwerp)

Het ontwerp van koninklijk besluit voorziet in titel IV in verschillende overgangsmaatregelen om op de datum van inwerkingtreding van het koninklijk besluit te bepalen welke bepalingen van toepassing zijn op de verschillende huidige situaties, namelijk:

- Stageperiodes en de bij de evaluatiecommissie lopende procedures met betrekking tot stages;
- Evaluatieperiodes en beroepsprocedures voor evaluaties;
- De evolutie van het personeelslid in de administratieve en geldelijke loopbaan na het verkrijgen van een evaluatievermelding die door het koninklijk besluit wordt afgeschaft;
- De procedures voor mobiliteit, zowel federaal, ambtshalve, interfederaal als intrafederaal;
- De procedures voor verandering van graad of mutaties;
- De procedures voor bevordering naar een hogere klasse;
- De vergelijkende selecties voor overgang naar niveaus C, B en A.

Bijvoorbeeld, wat de evaluatie betreft, blijven, op basis van de overgangsmaatregelen, de bevoegde beroepscommissies inzake evaluatie (koninklijk besluit van 24 september 2013 betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt) de beroepen met betrekking tot de evaluaties die zijn aangevat vóór de datum van inwerkingtreding van dit besluit, behandelen op basis van de regels die van kracht waren op de dag voorafgaand aan de voormelde datum van inwerkingtreding. De andere beroepen inzake evaluatie worden door de nieuwe evaluatiecommissie behandeld.

Er werd rekening gehouden met alle opmerkingen van de Raad van State. De betrokken artikelen, de aanhef alsook het verslag aan de Koning werden aangepast.

Er werd geen rekening gehouden met de opmerking met betrekking tot :

1) artikel 26, derde lid, voor zover dit artikel betrekking heeft op de taalstelsel en niet op de taalrol van het personeelslid;

2) artikel 38, § 2, tweede lid, voor zover uit een gezamenlijke lezing van dit artikel en de bepalingen betreffende het verlof voor de uitoefening van een functie binnen een secretariaat, een beleidsceel, de cel algemene beleidscoördinatie of een cel algemeen beleid van een lid van de federale regering, blijkt dat de stage niet wordt opgeschort;

3) de artikelen 46 tot en met 48, voor zover het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 betreffende het statuut van het overheidspersoneel verwijst naar de terminologie van de aanstelling als stagiair.

Ik heb de eer te zijn,

Sire,

Van Uwe Majesteit,

de zeer eerbiedige en zeer getrouwe dienaar,

De Minister van Ambtenarenzaken

P. DE SUTTER

RAAD VAN STATE

afdeling Wetgeving

Advies 70.573/4 van 22 december 2021 over een ontwerp van koninklijk besluit 'betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt'

Op 30 november 2021 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Vice-eersteminister en Minister van Ambtenarenzaken, Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een ontwerp van koninklijk besluit 'betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt'.

Het ontwerp is door de vierde kamer onderzocht op 22 december 2021. De kamer was samengesteld uit Martine BAGUET, kamervoorzitter, Luc CAMBIER en Bernard BLERO, staatsraden, en Anne Catherine VAN GEERSDAELE, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Roger WIMMER, eerste auditeur.

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

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 22 december 2021.

Aangezien de adviesaanvraag ingediend is op basis van artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de wetten 'op de Raad van State', gecoördineerd op 12 januari 1973, beperkt de afdeling Wetgeving overeenkomstig artikel 84, § 3, van de voornoemde gecoördineerde wetten haar onderzoek tot de rechtsgrond van het ontwerp, de bevoegdheid van de steller van de handeling en de te vervullen voorafgaande vormvereisten.

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

ONDERZOEK VAN HET ONTWERP

AANHEF

1. Ook de koninklijke besluiten die bij de artikelen 55 tot 81 van het ontwerp gewijzigd worden, en de ministeriële besluiten die bij de artikelen 83 tot 86 van het ontwerp opgeheven worden, dienen te worden vermeld onder voorbehoud van de onder de artikelen 83, 84 en 86 gemaakte opmerkingen.

2. In het achtste lid dienen de woorden "30 juni 2021" vervangen te worden door de woorden "25 juni 2021".

DISPOSITIEF

Artikel 2

1. In de artikelen 14, § 1, eerste lid, 32, eerste lid, 33, tweede lid, 38, § 2, eerste en tweede lid en 43, § 2, van het ontwerp wordt het begrip "werkdagen" gebruikt. Volgens een vaste rechtspraak dekt de uitdrukking "werkdagen" behoudens andersluidende bepaling niet de zondagen en de wettelijke feestdagen, maar zijn zaterdagen daarentegen wel werkdagen (1).

Indien het de bedoeling is van de steller van het ontwerp om de zaterdagen niet als werkdagen te beschouwen, verdient het aanbeveling om deze tekst aan te vullen met een bepaling waarin wordt vermeld dat met het begrip "werkdagen" verwezen wordt naar alle dagen die geen zaterdag, zondag of wettelijke feestdag zijn (2).

2. Het ontworpen besluit is niet bedoeld om van toepassing te zijn op de militairen.

Naar het voorbeeld van andere koninklijke besluiten (3), is het dan ook beter het ontworpen artikel aan te vullen met het volgende lid:

"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 Defensie".

Artikel 5

In het vierde lid dienen de woorden "in het koninklijk besluit" vervangen te worden door de woorden "in dit koninklijk besluit".

Artikel 6

In paragraaf 2, eerste lid, dienen de woorden " § 1, 1° " vervangen te worden door de woorden " § 1, tweede lid, 1° ".

Artikel 7

1. Paragraaf 1, derde lid, bepaalt dat de prestatiedoelstellingen verenigbaar moeten zijn 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'.

In het verslag aan de Koning staat het volgende:

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

Wat dat laatste punt betreft, dient het derde lid van paragraaf 1 dan ook aangevuld te worden.

2. In de paragrafen 2 en 3 dienen de woorden " § 1, 1° " en de woorden " § 1, 2° " respectievelijk vervangen te worden door de woorden " § 1, tweede lid, 1° " en de woorden " § 1, tweede lid, 2° ".

3. In de paragrafen 4 en 5 dienen de woorden "van artikel 7, § 2" en de woorden "Artikel 7, § 1" respectievelijk vervangen worden door de woorden "van paragraaf 2" en de woorden "Paragraaf 1".

Artikel 16

De gemachtigde van de minister is het ermee eens dat, in het tweede lid, de woorden "van de in artikel 7, § 1 en § 2 bedoelde evaluatiecyclus" moeten worden vervangen door de woorden "van de evaluatiecyclus bedoeld in artikel 8, eerste lid".

Artikel 22

De gemachtigde van de minister is het ermee eens dat in het tweede lid de woorden "derde lid" moeten vervallen.

Artikel 24

In de bepaling onder 7° dienen de woorden "de opmerkingen van het personeelslid" te worden vervangen door de woorden "zijn schriftelijke aanmerkingen en opmerkingen".

Artikel 26

Volgens het derde lid bepaalt de taalrol of het taalstelsel van het personeelslid, of hij voor de Franstalige of de Nederlandstalige afdeling van de evaluatiecommissie verschijnt.

In de plaatselijke diensten is de taalregeling van de personeelsleden vastgesteld in artikel 15, § 1, van de wetten 'op het gebruik van de talen in bestuurszaken', gecoördineerd op 18 juli 1966. Dat is ook zo voor de taalregeling van de personeelsleden in de gewestelijke diensten (4).

In de centrale diensten wordt de taalrol van de personeelsleden daarentegen bepaald door de artikelen 43, § 4, en 43ter, § 5, van diezelfde gecoördineerde wetten.

De woorden "overeenkomstig artikel 15, § 1" dienen dan ook te worden vervangen door de woorden "overeenkomstig de artikelen 15, § 1, 43, § 4, en 43ter, § 5".

Artikel 30

In het vierde lid zouden de woorden "of elke andere in artikel 2 bedoelde betrokkene" beter worden vervangen door de woorden "of elke andere in

artikel 2, 6° tot 17°, bedoelde betrokkene".

Artikel 31

In paragraaf 1, eerste lid, moet het woord "beroepscommissie" worden vervangen door het woord "evaluatiecommissie".

Artikel 33

In het tweede lid dienen de woorden "Hij motiveert zijn beslissing en deelt deze mee" te worden vervangen door de woorden "Hij deelt zijn beslissing mee".

De evaluatiebeslissing valt namelijk onder de wet van 29 juli 1991 'betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen'. Het is dan ook overbodig nogmaals te vermelden dat de leidend ambtenaar zijn beslissing moet motiveren. (5)

Artikel 34

Volgens de gemachtigde van de minister zal de periode van vier jaar worden verlengd als ze niet ten minste tweehonderdveertig gewerkte dagen telt.

Die precisering staat niet in het tweede lid. Dat lid dient dus te worden aangevuld.

Artikel 38

Het tweede lid van paragraaf 2 voorziet in een bepaald aantal uitzonderingen op de in het eerste lid van die paragraaf vastgestelde regel dat de periodes van afwezigheid gedurende de stage een verlenging van deze stage tot gevolg hebben zodra ze, in een of verschillende malen, meer dan dertig werkdagen bedragen, zelfs als de stagiair in de stand van dienstactiviteit is.

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, waarnaar punt 4° van het tweede lid verwijst, kan echter (bijna) heel de looptijd van de stage duren, in tegenstelling tot de verlopen, afwezigheden en dienstrijstelingen vermeld in het tweede lid, 1° tot 3°, die alle van korte duur zijn. (6)

Voorts duren andere verlopen die meetellen bij de berekening van de dertig werkdagen, zoals bijvoorbeeld moederschapsverlof, ouderschapsverlof en vaderschapsverlof, (7) duidelijk minder lang dan het verlof bedoeld in het tweede lid, 4°.

Het verslag aan de Koning moet bijgevolg worden aangevuld zodat dat verschil in behandeling wordt gerechtvaardigd ten aanzien van het beginsel van gelijkheid en non-discriminatie.

Artikel 43

Aangezien het tweede lid van paragraaf 3 artikel 47, tweede lid, overlapt, zou het beter worden weggelaten.

Artikelen 46 tot 48

Omwille van de eenheid van terminologie (8) dient men:

- in artikel 46, tweede lid, de woorden "benoemd worden" te vervangen door de woorden "toegelaten worden tot de stage";

- in de artikelen 47, eerste lid, 2°, en 48, § 2, 2°, de woorden "voorstel tot benoeming" te vervangen door de woorden "voorstel tot toelating tot de stage".

Artikel 51

In het vierde lid moeten de woorden "bevoegde beroepscommissie inzake evaluatie" worden vervangen door de woorden "evaluatiecommissie".

Artikel 52

De gemachtigde van de minister is het ermee eens dat het eerste lid moet worden weggelaten, aangezien titel II (artikelen 5 tot 36 van het ontwerp) niet van toepassing is op stagiairs.

Artikelen 53 en 54

1. De overgangsbepalingen die het gevolg zijn van de opheffing van de oude regeling, komen logischerwijs na de opheffingsbepalingen, dus na de huidige titel VI. (9)

2. In artikel 54, eerste lid, dienen de woorden "de inwerkingtreding van het koninklijk besluit" te worden vervangen door de woorden "de inwerkingtreding van dit koninklijk besluit". Voorts moeten de woorden "ou soit des articles 43 et 46" in de Franse tekst worden vervangen door de woorden "soit des articles 43 et 46".

Artikelen 55 en volgende

Men dient de nog geldende wijzigingen te vermelden die in de gewijzigde en opgeheven besluiten zijn aangebracht.

Artikel 57

In de Franse tekst dienen de woorden "avoir obtenu la mention 'insuffisant'" te worden vervangen door de woorden "ni avoir obtenu la mention 'insuffisant'".

Artikel 61

De woorden "In artikel 8, tweede en vierde lid" dienen te worden vervangen door de woorden "In artikel 8, tweede lid". Het artikel moet voorts worden aangevuld met het volgende lid:

"In het vierde lid van hetzelfde artikel worden de woorden 'artikelen 10/2 en 10/3 van het koninklijk besluit van 24 september 2013 betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt' vervangen door de woorden 'artikelen 38 en 39, eerste lid, van het koninklijk besluit van (...) betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt'".

Artikel 80

De woorden "bedoeld in artikel 7, § 2, van dit koninklijk besluit" moeten worden vervangen door de woorden "bedoeld in artikel 7, § 2, van het koninklijk besluit van (...) betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt".

Artikelen 83, 84 en 86

In tegenstelling tot de andere opgeheven bepalingen, hebben de bepalingen die bij de artikelen 83, 84 en 86 worden opgeheven geen verordenend karakter, aangezien ze niet meer doen dan de samenstelling bepalen van de verschillende beroepscommissies inzake evaluatie.

Gelet op de overgangsbepalingen waarin de artikelen 53 en 54 voorzien, is het beter die artikelen weg te laten.

DE GRIFFIER

Anne Catherine VAN GEERSDAEL

DE VOORZITTER

Martine BAGUET

Nota's

(1) Zie bijvoorbeeld RvS (Ville kamer), 20 mei 2010, nr. 204.165, Piret.

(2) Zie artikel 2, eerste lid, 19°, van het koninklijk besluit van 24 september 2013 'betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt', dat opgeheven wordt bij artikel 82 van het ontwerp.

(3) Zie artikel 2, tweede lid, van het koninklijk besluit van 24 september 2013 ; zie ook artikel 2, tweede lid, van het koninklijk besluit 25 oktober 2013 'betreffende de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt' en artikel 2, tweede lid van het koninklijk besluit van 13 juli 2017 'tot vaststelling van de toelagen en vergoedingen van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt'.

(4) Zie artikel 38, § 1, tweede lid, van diezelfde gecoördineerde wetten.

(5) Zie artikel 32, eerste lid, tweede zin, van het koninklijk besluit van 24 september 2013.

- (6) Het gaat om het jaarlijks vakantieverlof (1°), de dagen opgesomd in artikel 1 van het koninklijk besluit van 18 april 1974 'tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen' alsook 2 november, 15 november en 26 december, het omstandigheidsverlof en sommige uitzonderlijke verloven (2°) en sommige vakbondsverloven om te kunnen deelnemen aan de werkzaamheden van de onderhandelings- en overlegcomités en de vrijstellingen van dienst om vakbondsbevoegdheden uit te oefenen of om deel te nemen aan de vergaderingen die de representatieve vakorganisaties in de lokalen beleggen (3°).
- (7) Artikel 11 van richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 'betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad' verbiedt onder meer dat werknemers die ouderschaps- of vaderschapsverlof hebben opgenomen, op grond daarvan minder gunstig worden behandeld. Hetzelfde verbod geldt voor werkneemsters die moederschapsverlof hebben opgenomen (artikel 3 van richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 'betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden', omgezet bij de wet van 10 mei 2007 'ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen').
- (8) Zie de artikelen 33, § 2, tweede lid, en 37, § 2, tweede lid, van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 'houdende het statuut van het rijkspersoneel'.
- (9) Beginselen van de wetgevingstechniek - Handleiding voor het opstellen van wetgevende en reglementaire teksten, www.raadvst-consetat.be, tab "Wetgevingstechniek", aanbeveling 145.

14 JANUARI 2022. - Koninklijk besluit betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt

FILIP, Koning der Belgen,

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

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

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

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

Gelet op het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel;

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

Gelet op het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot regeling van het verwerven door de militair van de hoedanigheid van Rijksambtenaar door overplaatsing;

Gelet op het koninklijk besluit van 15 januari 2007 betreffende de mobiliteit van de statutaire ambtenaren in het federaal administratief openbaar ambt;

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

Gelet op 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;

Gelet op 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;

Gelet op het koninklijk besluit van 13 juli 2017 tot vaststelling van de toelagen en vergoedingen van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt;

Gelet op het ministerieel besluit van 13 januari 2016 houdende goedkeuring van het gemeenschappelijk huishoudelijk reglement van de beroepscommissies inzake evaluatie;

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

Gelet op de akkoordbevinding van de Staatssecretaris voor Begroting, gegeven op 29 juni 2021;

Gelet op het advies van het College van de Openbare Instellingen van Sociale zekerheid van 25 juni 2021 ;

Gelet op het protocol nr. 773 van 10 november 2021 van het Comité voor de federale, de gemeenschaps- en de gewestelijke overheidsdiensten;

Gelet op het advies nr. 70.573/4 van de Raad van State, gegeven op 22 december 2021 in toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Overwegende dat de goede werking en de continuïteit van de openbare dienst vereisen dat dit koninklijk besluit uitwerking heeft met ingang van 1 januari 2022 wat een harmonieuze overgang tussen het oude en het nieuwe evaluatiesysteem verzekert en dat beantwoordt aan een doelstelling van algemeen belang;

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

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

TITEL I - Toepassingsgebied, definities en grondslagen

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

Dit besluit is niet van toepassing op de mandaathouders.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

23° stage: evaluatiecyclus van een stagiair;

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

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. De evaluatie is gebaseerd op de volgende elementen:

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

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

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.

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

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.

TITEL II - De evaluatie van het personeelslid dat geen stagiair is

HOOFDSTUK I - Evaluatiecyclus, gesprekken, verslagen en procedures

Art. 5. De evaluatiecyclus duurt twaalf maanden.

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

De evaluatiecyclus vangt evenwel aan:

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

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

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

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

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

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

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

Art. 6. § 1. Een evaluatiecyclusgesprek vindt plaats tussen de evaluator en het personeelslid, tijdens de evaluatiecyclus.

Het evaluatiecyclusgesprek omvat twee luiken:

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

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

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

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 onverminderd artikelen 11, 13 en 23, leidt het niet bereiken van de prestatie- en ontwikkelingsdoelstellingen in toepassing van artikel 6, § 1, tweede lid, 1° 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° 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 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 remediëeringsbeslissing 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.

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 remediëeringsbeslissing 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. 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° 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 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° een nieuwe evaluatiecyclus op te starten voor het personeelslid;

2° de remediëring te verlengen voor het personeelslid;

3° een vermelding "onvoldoende" toe te kennen.

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.

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° de door het personeelslid op zijn verzoek toegevoegde documenten;

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

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

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

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

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

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

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

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

HOOFDSTUK V - Beroep tegen een vermelding "onvoldoende" en zijn evaluatieverslag vóór de evaluatiecommissie

Art. 26. Er wordt voor alle federale diensten een commissie opgericht die bevoegd is voor de beroepen inzake evaluatie en voor de stages, hierna genoemd de evaluatiecommissie.

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

De taalrol of het taalsysteem 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 taalsysteem 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 taalsysteem, de Franstalige of de Nederlandstalige afdeling voor naargelang hij de Franse of de Nederlandse taal beheerst.

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

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

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

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

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

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

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

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

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. 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.

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.

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

1° het jaarlijks vakantieverlof;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

HOOFDSTUK II - Stagegesprekken, verloop en vermelding "onvoldoende"

Art. 41. De stage omvat op zijn minst:

1° een stageplanningsgesprek;

2° drie functioneringsgesprekken zoals bepaald in artikel 43;

3° een gesprek op het einde van de stage.

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

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

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

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.

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. 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° 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. 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.

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 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 "onvoldoende" heeft gekregen of wanneer de evaluatiecommissie, zoals bepaald in artikel 26 van het koninklijk besluit 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. In artikel 29, § 4, van het koninklijk besluit van 7 augustus 1939 betreffende de evaluatie en de loopbaan van het rijkspersoneel worden de woorden "dat ze de vermelding "uitzonderlijk" of "voldoet aan de verwachtingen" hebben behouden of teruggekregen" vervangen door de woorden "dat ze geen vermelding "onvoldoende" hebben gekregen".

Art. 57. In artikel 31, § 1, van hetzelfde besluit worden de woorden "bij zijn laatste evaluatie de vermelding "uitzonderlijk" of "voldoet aan de verwachting" hebben gekregen en behouden" vervangen door de woorden "mag hij bij zijn laatste evaluatie geen vermelding "onvoldoende" hebben gekregen.".

Art. 58. In artikel 31bis van hetzelfde besluit worden de woorden "dat ze de vermelding "uitzonderlijk" of "voldoet aan de verwachtingen" hebben behouden of teruggekregen" vervangen door de woorden "dat ze geen vermelding "onvoldoende" hebben gekregen".

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. In artikel 8, van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot regeling van het verwerven door de militair van de hoedanigheid van Rijksambtenaar door overplaatsing, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het tweede lid, worden de woorden "het koninklijk besluit van 24 september 2013 betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt" vervangen door de woorden "het koninklijk besluit van 14 januari 2022 betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt";

2° in het vierde lid, worden de woorden "vervangen door de woorden "artikelen 10/2 en 10/3 van het koninklijk besluit van 24 september 2013 betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt" vervangen door de woorden "artikelen 10/2 en 10/3 van het koninklijk besluit van 14 januari 2022 betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt".

Art. 60. In artikel 14 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

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

2° in het tweede lid worden de woorden "een periode die wordt afgesloten met de vermelding "voldoet aan de verwachtingen"" vervangen door de woorden "een periode die wordt afgesloten zonder vermelding overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 14 januari 2022 betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt";

3° het derde lid wordt opgeheven.

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

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. Artikel 2, 17°, van het koninklijk besluit van 25 oktober 2013 betreffende de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt wordt vervangen door de volgende bepaling:

"17° vermelding "onvoldoende": de vermelding "onvoldoende" toegekend tijdens de evaluatiecyclus bepaald in het koninklijk besluit van 14 januari 2022 betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt";

Art. 63. Artikel 20 van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt:

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

niveau	promotion dans l'échelle de traitement bevordering in weddeschaal	ancienneté d'échelle minimum schaalanciënniteit minimum
A-B-C-D	vers le 2ème échelle de traitement naar de 2e weddeschaal	3 ans 3 jaar
A	A partir de la 3ème échelle de traitement vanaf de 3e weddeschaal	5 ans 5 jaar
A	Vers l'échelle de traitement NA16 naar de weddeschaal NA16	3 ans 3 jaar
B -C -D	A partir de la 3ème échelle de traitement vanaf de 3e weddeschaal	6 ans 6 jaar
D	Vers l'échelle de traitement NDT6 naar de weddeschaal NDT6	3 ans 3 jaar

Art. 64. Artikelen 21, 22 en 22/1, van hetzelfde besluit worden opgeheven.

Art. 65. In artikel 26 van hetzelfde besluit worden de woorden "alsook de vermeldingen die hij in deze weddeschaal heeft gekregen" opgeheven.

Art. 66. Het tweede lid van artikel 42 van hetzelfde besluit wordt opgeheven

Art. 67. Artikel 43 van hetzelfde besluit wordt opgeheven.

Art. 68. In artikel 44 van hetzelfde besluit worden de woorden "In afwijking van de artikelen 42 en 43 " vervangen door de woorden " In afwijking van artikel 42".

Art. 69. In artikel 45 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1, eerste lid, worden de woorden "in de artikelen 42 en 43" vervangen door de woorden "in het artikel 42";

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

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

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

Art. 70. Artikel 46 van hetzelfde besluit wordt opgeheven.

Art. 71. Artikel 46/1 van hetzelfde besluit wordt opgeheven.

Art. 72. In artikel 47 van hetzelfde besluit worden de woorden " In afwijking van de artikelen 42, 43, 45 en 46" vervangen door de woorden "In afwijking van de artikelen 42 en 45".

Art. 73. In artikel 53, vierde lid, van hetzelfde besluit wordt de zin "De vermeldingen gekregen tijdens de periode van gevaloriseerde geldelijke anciënniteit worden behouden. " opgeheven.

Art. 74. In artikel 58/1 van hetzelfde besluit, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

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

- het tweede lid wordt opgeheven.

Art. 75. In artikel 58/2, vijfde lid, van hetzelfde besluit wordt de zin "De vermeldingen die ze kregen tijdens de periode waarin de ambtenaren in een

lagere klasse of in een lager niveau tijdelijk waren geaffecteerd, komen niet in aanmerking voor de toekenning van een schaalbonificatie." opgeheven.
Art. 76. In artikel 59, eerste lid, van hetzelfde besluit wordt de zin "Devermeldingen gekregen tijdens de periode van gevaloriseerde geldelijke anciënniteit worden behouden." opgeheven.

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

Art. 77. In artikel 3, 5°, van het koninklijk besluit van 25 april 2017 betreffende de intrafederale mobiliteit van de personeelsleden van de federale diensten naar de diensten die de rechterlijke macht terzijde staan worden de woorden "of "te verbeteren" hebben ontvangen tijdens zijn laatste evaluatie" vervangen door de woorden "hebben ontvangen tijdens zijn laatste evaluatiecyclus".

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

Art. 78. In artikel 13, eerste lid, van het koninklijk besluit van 26 april 2017 betreffende de intrafederale mobiliteit van de personeelsleden die de rechterlijke macht terzijde staan en tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot regeling van het verwerven door de militair van de hoedanigheid van Rijksambtenaar door overplaatsing wordt de zin "Hij behoudt eveneens de vermeldingen in de evaluatiecyclus die hij reeds heeft bekomen in deze weddeschaal." vervangen door de zin "De vermeldingen die hij heeft bekomen in de evaluatiecyclus in deze weddeschaal worden gelijkgesteld met het bereiken van de doelstellingen bedoeld in artikel 7, § 2, van het koninklijk besluit van 14 januari 2022 betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt".

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

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

2° het tweede lid wordt opgeheven.

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.

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 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, 14 januari 2022.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister van Ambtenarenzaken,

P. DE SUTTER

