

14 JANVIER 2022. - Arrêté royal relatif à l'évaluation dans la Fonction publique fédérale

RAPPORT AU ROI

Sire,

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

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

I. CONTEXTE

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

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

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

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

I. CONTEXTE DE LA CULTURE DE FEEDBACK

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II. OBJECTIF

L'allègement des charges administratives liées à l'évaluation est au cœur de la nouvelle conception de l'évaluation développée dans le présent projet. En simplifiant la procédure d'évaluation, l'évaluateur dispose de plus de temps à consacrer à la recherche de solutions concrètes et réelles à apporter au membre du personnel, voire à l'évaluation, qui s'avèrent nécessaires dans certaines situations pour le membre du personnel.

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

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

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

- Tant le chef que le collaborateur sont prêts à se mettre en question.

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

- couper l'interaction systématique de l'évaluation dans le processus d'évolution pécuniaire pour se focaliser sur une appréciation descriptive du fonctionnement, des compétences et des attitudes du membre du personnel dans un objectif de progression. L'atteinte de ce fonctionnement optimisé passe par un accompagnement « sur mesure » du membre du personnel dans le développement de sa carrière. Il s'agit d'un processus dans lequel la découverte, le renforcement ou le développement des compétences du membre du personnel occupent une place centrale au service du service public.
- simplifier le système d'évaluation afin d'éviter dorénavant le piège de la récupération bureaucratique du processus.
- implémenter un système qui est plus en phase avec l'évolution rapide dans les organisations, avec une gestion agile des organisations et le besoin d'investir de façon continue dans le développement de compétences.
- donner un fondement réglementaire à la remédiation en tant qu'accompagnement sur mesure du membre du personnel pour lequel une progression dans l'évolution du fonctionnement est convenue.
- abandonner le système de comptabilisation complexe et variable des absences en jours calendrier susceptibles de mener à une mention « répond aux attentes » au profit d'un système positif qui considère qu'en l'absence de constats contraires étayés, la réalisation des objectifs planifiés est un prédicat qui suffit à enclencher le cycle d'évaluation suivant.
- maintenir une seule mention d'évaluation « insuffisant ».

Les dispositions de l'arrêté royal visent l'ensemble des membres du personnel statutaires et contractuels de la fonction publique fédérale (article 1). Après avoir défini les notions essentielles à la bonne compréhension du processus d'évaluation (article 2), l'article 3 indique que le cycle d'évaluation est obligatoire pour tout membre du personnel et il précise les fondements de l'évaluation.

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

Les besoins identifiés pour le membre du personnel peuvent être nombreux et variés. Sans être exhaustif, les besoins suivants peuvent être cités : médiation, formation, développement de l'expertise, réorientation professionnelle.

Selon le(s) type(s) de besoin identifié, le service fédéral puise dans le panel de ressources existant tant en interne qu'en externe. Le Service public fédéral BOSA met à disposition, dans ce cadre, l'accès à différents outils tels que le self-service Talent, le centre de carrière, les différentes formes de mobilité, Etc .

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

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

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

II. CYCLE D'EVALUATION

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le cas échéant, les objectifs de prestations sont compatibles avec l'exercice des prérogatives syndicales telles qu'elles sont définies par la loi du 19 décembre 1974 précitée et l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi (Art.7, § 1^{er}) .

Enfin, il y a lieu de tenir compte lors de la fixation des objectifs du membre du personnel, des éventuelles charges susceptibles d'impacter l'exercice de la fonction telle que la désignation comme personne de confiance dans le cadre de la loi Bien-être au travail.

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

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

Ainsi, au cours de ces échanges, le membre du personnel peut de manière proactive obtenir l'assentiment nécessaire au suivi par exemple d'activités

de formation, de développement de compétences, etc.. De telles démarches constituent des indicateurs précieux pour alimenter une réflexion ultérieure visant à apprécier les capacités d'évolution et de progression du membre du personnel à l'occasion d'une évolution de sa carrière administrative.

Ces échanges réguliers en cours de cycle d'évaluation peuvent lorsque les parties le souhaitent être formalisés lors d'un entretien de fonctionnement. Des échanges formels (art. 9) sont prévus à des moments clés du cycle d'évaluation tels que :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

III. REMEDIATION

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Elle est activée à la suite d'un constat par le supérieur hiérarchique d'une moindre performance individuelle du membre du personnel dans la réalisation des objectifs planifiés au niveau des prestations ou du développement de compétences. L'évaluation du membre du personnel en remédiation se concentre sur la réalisation des objectifs de prestation et de développement identifiés lors de l'entretien de démarrage de la remédiation (art. 21).

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

Le membre du personnel peut toujours refuser de s'engager dans une remédiation. Cependant, la décision de remédiation reste effective. A la suite de

ce refus, un délai minimum de six mois (dont soixante jours prestés au minimum) doit s'être écoulé avant d'envisager, le cas échéant, l'attribution de la mention « insuffisant ».

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

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

- les objectifs en lien avec le fonctionnement à la base de la demande de remédiation ;
- Les pistes d'accompagnement envisagées en ce compris la désignation éventuelle d'un accompagnateur de remédiation ;
- la durée de la période de remédiation et la séquence envisagée des entretiens de fonctionnement qui échelonnent la remédiation ;
- la liste de résultats concrets et mesurables attendus, et, le cas échéant, planification afférente en rapport aux objectifs fixés et cela à différents moments de la période de remédiation permettant au membre du personnel d'évoluer graduellement vers le fonctionnement attendu ;
- Les outils et les formes de soutien à mettre en place et les moyens de développement de compétences adaptés dans le cadre de la remédiation.

La durée de la remédiation est de minimum six mois, et compte au minimum soixante jours effectivement prestés. La durée de remédiation est adaptable une seule fois avec un maximum douze mois (art. 18, § 2).

A intervalles réguliers convenus dans l'accord de remédiation, l'évaluateur décide, sur base des informations communiquées par le directeur P&O ou son délégué, des suites à donner à la remédiation. (art. 21, § 2). Compte tenu de la spécificité de l'accompagnement fourni lors d'une remédiation, il est recommandé que, par période de remédiation de 6 mois, au moins un entretien de fonctionnement intermédiaire au terme de trois mois de remédiation soit tenu.

Au terme convenu dans l'accord de remédiation, l'évaluateur décide, lors d'un entretien, notamment sur la base des informations communiquées par le directeur P&O ou de son délégué (art. 21, § 3 et § 4) :

- de prolonger la remédiation sans dépasser la durée maximum de 12 mois ;
- de clôturer la remédiation ; un nouveau cycle d'évaluation débute pour le membre du personnel ;
- d'attribuer la mention « insuffisant » au membre du personnel ; ce dernier entame alors un nouveau cycle d'évaluation au cours duquel il est tenu de suivre la remédiation proposée.

III. STAGE

(Cette mesure est développée
aux articles 37 à 52 du projet)

Le Titre III de l'arrêté royal comprend les dispositions spécifiques relatives à l'évaluation pour le membre du personnel en stage. Pour l'essentiel, les dispositions relatives au stage demeurent inchangées par rapport au système d'évaluation antérieur. Néanmoins, il est important de souligner les éléments suivants :

1° La remédiation telle que définie au chapitre II du Titre II de l'arrêté royal n'est pas accessible au stagiaire compte tenu du suivi particulier et rapproché et des opportunités d'accompagnement du stagiaire prévues dans les dispositions spécifiques au stage. De même, le fonctionnaire dirigeant ne peut pas décider de regrouper à une date de démarrage commune des cycles d'évaluation de plusieurs stagiaires.

2° Seule, la mention d'évaluation « insuffisant » est maintenue pour le stage. Cela ne porte pas atteinte au fait que la commission d'évaluation puisse décider de prolonger le stage ou proposer la nomination ou le licenciement du stagiaire.

IV. COMMISSION D'EVALUATION

(Cette mesure est développée
aux articles 26 à 33 du projet)

Sans entrer dans le détail de la procédure de recours ou de saisine de la commission d'évaluation et de son organisation, qui restent similaires à la situation antérieure, l'arrêté royal prévoit les adaptations suivantes (art 26 à 33) :

- Les dossiers de stage et les recours d'évaluation provenant de l'ensemble des services fédéraux sont soumis à une seule commission d'évaluation. Dans un souci de sécurité juridique et d'égalité de traitement, la composition de la commission d'évolution tient compte du service fédéral auquel appartient le membre du personnel concerné par le recours ou la saisine de la commission d'évaluation.
- La possibilité pour la commission d'évolution d'entendre, outre le membre du personnel et l'évaluateur, d'autres intervenants identifiés par l'arrêté royal comme le directeur P&O ou son délégué.
- Le recours aux nouvelles techniques de communication dont la visio-conférence est possible pour entendre le membre du personnel et, le cas échéant, la personne qui l'assiste ainsi que l'évaluateur ou d'autres intervenants identifiés par l'arrêté royal. L'accord du membre du personnel est toujours requis.

Cette opportunité ne porte pas atteinte au fait que dans le respect des droits de la défense en présence de dispositions qui le requièrent, la validité des délibérations prises doit reposer sur un système qui garantit :

- o d'une part, l'identification des participants à la séance ;
- o d'autre part, la confidentialité des débats vis-à-vis des tiers.

Sauf cas de force majeure, les membres de la commission d'évaluation se réunissent en présentiel.

- L'avis unanime de la commission d'évaluation de ne pas maintenir la mention « insuffisant » s'impose au fonctionnaire dirigeant.

V. MENTION « INSUFFISANT »

(Cette mesure est développée
aux articles 34 à 36, 51 et 52 du projet)

Les articles 34 à 36 et les articles 51 et 52 de l'arrêté royal précisent l'incidence de l'octroi de la mention " insuffisant" sur la carrière du membre du personnel.

L'autorité qui a nommé ou engagé le membre du personnel licencie pour inaptitude professionnelle le membre du personnel qui a fait l'objet d'une seconde mention " insuffisant " dans les quatre années qui suivent l'attribution de la première mention. Au cours de cette période de quatre années, le membre du personnel doit avoir effectivement prestés au minimum deux cents quarante jours pour un temps plein.

Les deux mentions « insuffisant » ne doivent pas nécessairement être consécutives.

Cette règle n'est pas d'application lorsque la mention " insuffisant " est attribuée dans l'exercice d'une fonction supérieure.

La mention de fonctionnement obtenue lors des entretiens de fonctionnement obligatoires de stage n'a aucun effet sur la carrière de l'agent.

Seule la mention « insuffisant » qui serait attribuée à la fin du stage entre en ligne de compte pour envisager le licenciement pour inaptitude professionnelle de l'agent suite à deux mentions « insuffisant » dans une période de quatre années tel que visé à l'article 34 de l'arrêté royal.

Le licenciement pour cause d'inaptitude professionnelle d'un stagiaire est prononcé moyennant un délai de préavis de trois mois, il n'a pas accès à l'allocation de départ visée à l'article 21 de l'arrêté royal du 13 juillet 2017 relatif aux allocations et aux indemnités des membres du personnel de la fonction publique fédérale.

VI. DIVERS

(Ces mesures sont développées

aux articles 4, 10, 18, 24 et 25 du projet)

Enfin, il est à noter que :

- Les articles 24 et 25 du projet sont relatifs au dossier d'évaluation et n'appellent pas de commentaires particuliers.
 - Des délais spécifiques ou un renvoi à un minimum de jours effectivement prestés sont prévus notamment pour réaliser l'entretien de fonctionnement après la remédiation (60 jours prestés- article 18) et pour tenir deux entretiens successifs (20 jours prestés - art. 10) .
- Pour procéder à la comptabilisation des jours prestés, il faut prendre en compte comme « jour presté », tout jour, demi-jour, voire le cas échéant toute heure, où le membre du personnel travaille effectivement selon l'horaire de travail convenu avec l'autorité dont il dépend (art. 2, 21°). Ainsi, pour le membre du personnel qui travaille à mi-temps tous les avant-midis, 5 jours prestés sont comptabilisés.
- Une obligation de rapportage annuel au Service public fédéral Stratégie et Appui, afin de veiller au bon déroulement de la procédure d'évaluation à travers l'ensemble de la fonction publique fédérale est également prévue . (article 4, § 2) .

De manière non exhaustive et dans le respect des consignes relatives à la protection des données, sont collationnées, pour alimenter le rapport global, des informations pertinentes sur :

- Le nombre de cycles reconduits de manière automatique, de cycles pour lesquels (ou au cours desquels) une remédiation est décidée, la mention « insuffisant » est attribuée ;
- Le nombre de remédiation en cours, celles qui ont débouché sur la mention « insuffisant » ;
- Les dossiers soumis à la commission d'évaluation (recours et saisine), les avis pris par la commission d'évaluation, avec ou sans unanimité, en lien avec la décision finale du fonctionnaire dirigeant ;
- Etc.

Les informations récoltées concernant les stagiaires font l'objet d'une analyse séparée .

- Un soutien approprié du Service public fédéral Stratégie et Appui pour l'activation de la culture de feedback, la mise en place des nouveaux cycles d'évaluation et de la remédiation dans les services fédéraux de la fonction publique fédérale (art. 4, § 1^{er}).

Le soutien du Service public fédéral Stratégie et Appui est présent notamment au travers de divers canaux de communication qu'il propose pour assurer que l'ensemble des intervenants à l'évaluation (le membre du personnel, l'évaluateur, la ligne hiérarchique) soient impliqués et responsabilisés par le processus d'évaluation (art. 4). A titre non exhaustif, un soutien approprié en matière de formation et d'information sur le nouveau système d'évaluation est proposé.

VII. MESURES TRANSITOIRES

(Cette mesure est développée aux articles 53 et 54 du projet)

Le projet d'arrêté prévoit différentes mesures transitoires dans son Titre IV afin de déterminer à sa date d'entrée en vigueur les dispositions applicables aux diverses situations en cours suivantes:

- Les périodes de stage et les procédures en matière de stage pendantes devant la commission d'évaluation ;
- Les périodes d'évaluation et les procédures de recours en matière d'évaluation ;
- L'évolution du membre du personnel dans la carrière administrative et pécuniaire suite à l'obtention d'une mention d'évaluation supprimée par l'arrêté royal ;
- Les procédures portant sur la mobilité qu'elle soit fédérale, d'office, interfédérale ou intrafédérale ;
- Les procédures portant changement de grade ou portant sur des mutations ;
- Les procédures de promotion à la classe supérieure ;
- Les sélections comparatives d'accèsion aux niveaux C, B et A.

Par exemple, en matière d'évaluation, sur base des mesures transitoires, les commissions de recours en matière d'évaluation compétentes (arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation au sein de la fonction publique fédérale) continuent à traiter des recours qui concernent des évaluations qui ont débuté avant la date d'entrée en vigueur du présent arrêté et, ce, sur base des règles qui étaient en vigueur le jour qui précède la date d'entrée en vigueur susmentionnée. Les autres recours en évaluation sont traités par la nouvelle commission d'évaluation.

Il a été tenu compte de toutes les observations, essentiellement de nature législative, formulées par le Conseil d'Etat. Les articles concernés, le préambule ainsi que le rapport au Roi ont été adaptés.

Il n'a cependant pas été tenu compte de la remarque se rapportant :

- 1) à l'article 26, alinéa 3, dans la mesure où cet article renvoie à l'emploi des langues et non au rôle linguistique du membre du personnel ;
- 2) à l'article 38, § 2, alinéa 2, dans la mesure où une lecture conjointe de cet article et des dispositions relatives au congé pour l'exercice d'une fonction au sein d'un secrétariat, d'une cellule stratégique, de la cellule de coordination générale de la politique ou d'une cellule de politique générale d'un membre du Gouvernement fédéral, indique que le stage n'est pas suspendu ;
- 3) aux articles 46 à 48, dans la mesure où l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat renvoie à la terminologie de nomination en qualité de stagiaire.

J'ai l'honneur d'être,

Sire,

de Votre Majesté

le très respectueux et très fidèle serviteur,

La Ministre de la Fonction publique

P. DE SUTTER

CONSEIL D'ETAT

section de législation

Avis 70.573/4 du 22 décembre 2021 sur un projet d'arrêté royal `relatif à l'évaluation dans la Fonction publique fédérale`>.

Le 30 novembre 2021, le Conseil d'Etat, section de législation, a été invité par la Vice-Première Ministre et Ministre de la Fonction publique, des Entreprises publiques, des Télécommunications et de la Poste à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, sur un projet d'arrêté royal `relatif à l'évaluation dans la Fonction publique fédérale`.

Le projet a été examiné par la quatrième chambre le 22 décembre 2021 . La chambre était composée de Martine Baguet, président de chambre, Luc Cambier et Bernard Blero, conseillers d'Etat, et Anne-Catherine Van Geersdaele, greffier.

Le rapport a été présenté par Roger Wimmer, premier auditeur.

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

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 22 décembre 2021.

Comme la demande d'avis est introduite sur la base de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, des lois `sur le Conseil d'Etat`, coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation limite son examen au fondement juridique du projet, à la compétence de l'auteur de l'acte ainsi qu'à l'accomplissement des

formalités préalables, conformément à l'article 84, § 3, des lois coordonnées précitées.

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

EXAMEN DU PROJET

PREAMBULE

1. Il convient également de mentionner les arrêtés royaux, modifiés par les articles 55 à 81 du projet, et les arrêtés ministériels, abrogés par les articles 83 à 86 du projet, sous réserve de l'observation formulée sous les articles 83, 84 et 86.

2. A l'alinéa 8, il y a lieu de remplacer les mots « 30 juin 2021 » par les mots « 25 juin 2021 ».

DISPOSITIF

Article 2

1. Les articles 14, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 32, alinéa 1^{er}, 33, alinéa 2, 38, § 2, alinéas 1^{er} et 2, et 43, § 2, du projet, utilisent la notion de jours ouvrables. Il est de jurisprudence constante qu'à défaut de disposition contraire, l'expression « jour ouvrable » exclut le dimanche et les jours fériés légaux mais que, par contre, le samedi est un jour ouvrable (1).

Si l'intention de l'auteur du projet était de ne pas considérer le samedi comme un jour ouvrable, il conviendrait de compléter ce texte par une disposition indiquant que la notion de jour ouvrable désigne tous les jours autres que le samedi, le dimanche et les jours fériés légaux (2).

2. L'arrêté en projet n'a pas vocation à s'appliquer aux militaires.

A l'instar d'autres arrêtés royaux (3), mieux vaut donc compléter l'article en projet par l'alinéa suivant :

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

Article 5

A l'alinéa 4, il convient de remplacer les mots « dans l'arrêté royal » par les mots « dans le présent arrêté royal ».

Article 6

Au paragraphe 2, alinéa 1^{er}, il convient de remplacer les mots « § 1^{er}, 1° » par les mots « § 1^{er}, alinéa 2, 1° ».

Article 7

1. Le paragraphe 1^{er}, alinéa 3, prévoit que les objectifs de prestations doivent être compatibles avec l'exercice des prérogatives syndicales telles qu'elles sont définies par la loi du 19 décembre 1974 'organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités' et l'arrêté royal du 28 septembre 1984 'portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités'.

Selon le rapport au Roi,

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

Pour ce qui concerne ce dernier point, il y a donc lieu de compléter l'alinéa 3 du paragraphe 1^{er}.

2. Aux paragraphes 2 et 3, il convient de remplacer les mots « § 1^{er}, 1° » et les mots « § 1^{er}, 2° » respectivement par les mots « § 1^{er}, alinéa 2, 1° » et les mots « § 1^{er}, alinéa 2, 2° ».

3. Aux paragraphes 4 et 5, il convient de remplacer les mots « de l'article 7, § 2 » et les mots « L'article 7, § 1^{er} » respectivement par les mots « du paragraphe 2 » et les mots « Le paragraphe 1^{er} ».

Article 16

De l'accord de la déléguée de la Ministre, à l'alinéa 2, les mots « du cycle d'évaluation visé à l'article 7, § 1^{er} et § 2 » seront remplacés par les mots « du cycle d'évaluation visé à l'article 8, alinéa 1^{er} ».

Article 22

De l'accord de la déléguée de la Ministre, à l'alinéa 2, les mots « alinéa 3, » seront omis.

Article 24

Au 7°, il convient de remplacer les mots « les observations du membre du personnel » par les mots « ses observations et remarques écrites ».

Article 26

Selon l'alinéa 3, le rôle linguistique ou le régime linguistique du membre du personnel détermine la section d'expression française ou néerlandaise de la commission d'évaluation devant laquelle il comparait.

Dans les services locaux, le régime linguistique des membres du personnel est fixé par l'article 15, § 1^{er}, des lois 'sur l'emploi des langues en matière administrative', coordonnées le 18 juillet 1966. Il en est de même pour ce qui concerne le régime linguistique des membres du personnel dans les services régionaux (4).

Par contre, dans les services centraux, le rôle linguistique des membres du personnel est déterminé par les articles 43, § 4, et 43ter, § 5, de ces mêmes lois coordonnées.

Il convient dès lors de remplacer les mots « conformément à l'article 15, § 1^{er} » par les mots « conformément aux articles 15, § 1^{er}, 43, § 4, et 43ter, § 5 ».

Article 30

A l'alinéa 4, mieux vaut remplacer les mots « ou tout autre intervenant visé à l'article 2 » par les mots « ou tout autre intervenant visé à l'article 2, 6° à 17° ».

Article 31

Au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, les mots « commission de recours » seront remplacés par les mots « commission d'évaluation ».

Article 33

A l'alinéa 2, il convient de remplacer les mots « Il motive sa décision et la communique » par les mots « Il communique sa décision ».

En effet, la décision d'évaluation est soumise à la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs'. Il n'est dès lors pas nécessaire de rappeler que le fonctionnaire dirigeant doit motiver sa décision (5).

Article 34

Selon la déléguée de la Ministre, la période de quatre ans sera prolongée si elle ne compte pas au minimum deux cents quarante jours prestés.

Cette précision ne figure pas dans l'alinéa 2. Il convient dès lors de le compléter.

Article 38

L'alinéa 2 du paragraphe 2 prévoit un certain nombre d'exceptions à la règle fixée à l'alinéa 1^{er} de ce paragraphe, selon lequel les périodes d'absence en cours de stage entraînent une prolongation de celui-ci, dès lors qu'elles dépassent en une ou plusieurs fois trente jours ouvrables même si le stagiaire est dans la position d'activité de service.

Or, le congé pour l'exercice d'une fonction dans un secrétariat, d'une cellule stratégique, de la cellule de coordination générale de la politique ou d'une cellule de politique générale d'un membre du Gouvernement fédéral visé au 4° de l'alinéa 2 est, contrairement aux congés, absences et dispenses de

service visés à l'alinéa 2, 1° à 3°, lesquels sont tous de courte durée (6), susceptible de durer pendant toute ou presque toute la durée du stage. Par ailleurs, d'autres congés qui entrent en ligne de compte pour le calcul des trente jours ouvrables, comme par exemple le congé de maternité, le congé parental et le congé de paternité (7), sont d'une durée nettement inférieure à celle du congé prévu à l'alinéa 2, 4°.

Par conséquent, il convient de compléter le rapport au Roi afin de justifier cette différence de traitement au regard du principe d'égalité et de non discrimination.

Article 43

Mieux vaut omettre l'alinéa 2 du paragraphe 3 car il fait double emploi avec l'article 47, alinéa 2.

Articles 46 à 48

Afin d'assurer une unité de terminologie (8), il convient :

- à l'article 46, alinéa 2, de remplacer le mot « nommé » par les mots « admis au stage » ;

- aux articles 47, alinéa 1^{er}, 2°, et 48, § 2, 2°, de remplacer les mots « proposition de nomination » par les mots « proposition d'admission au stage ».

Article 51

A l'alinéa 4, les mots « commission de recours en matière d'évaluation compétente » seront remplacés par les mots « commission d'évaluation ».

Article 52

De l'accord de la déléguée de la Ministre, compte tenu du fait que le titre II (articles 5 à 36 du projet) ne s'appliquent pas aux stagiaires, l'alinéa 1^{er} sera omis.

Articles 53 et 54

1. Les dispositions transitoires qui se justifient par la suppression du régime ancien, prennent logiquement place après les dispositions abrogatoires, donc après l'actuel titre VI (9).

2. A l'article 54, alinéa 1^{er}, il convient de remplacer les mots « l'entrée en vigueur de l'arrêté royal » par les mots « l'entrée en vigueur du présent arrêté royal ». En outre, dans la version française, il convient de remplacer les mots « ou soit des articles 43 et 46 » par les mots « soit des articles 43 et 46 ».

Articles 55 et suivants

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

Article 57

Dans la version française, il convient de remplacer les mots « avoir obtenu la mention 'insuffisant' » par les mots « ni avoir obtenu la mention 'insuffisant' ».

Article 61

Il y a lieu de remplacer les mots « A l'article 8, alinéas 2 et 4 » par les mots « A l'article 8, alinéa 2 » et de compléter l'article par l'alinéa suivant :

« A l'alinéa 4 du même article, les mots 'articles 10/2 et 10/3 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale' sont remplacés par les mots 'articles 38 et 39, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du (...) relatif à l'évaluation dans la Fonction publique fédérale' ».

Article 80

Les mots « visée à l'article 7, § 2, du présent arrêté royal » doivent être remplacés par les mots « visée à l'article 7, § 2, de l'arrêté royal du (...) relatif à l'évaluation dans la Fonction publique fédérale ».

Articles 83, 84 et 86

Contrairement aux autres dispositions abrogées, les articles 83, 84 et 86 tendent à abroger des dispositions qui n'ont pas de caractère réglementaire car elles se limitent à fixer la composition des différentes commissions de recours en matière d'évaluation.

Compte tenu des dispositions transitoires prévues aux articles 53 et 54, mieux vaut omettre ces articles.

LE GREFFIER

Anne Catherine VAN GEERSDAELE

LE PRESIDENT

Martine BAGUET

Notes

(1) Voir par exemple C.E. (8e ch.), 20 mai 2010, n° 204.165, Piret.

(2) Voir l'article 2, alinéa 1^{er}, 19°, de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 'relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale', abrogé par l'article 82 du projet.

(3) Voir l'article 2, alinéa 2, de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 ; voir également l'article 2, alinéa 2, de l'arrêté royal du 25 octobre 2013 'relatif à la carrière pécuniaire des membres du personnel de la fonction publique fédérale' et l'article 2, alinéa 2, de l'arrêté royal du 13 juillet 2017 'fixant les allocations et indemnités des membres du personnel de la fonction publique fédérale'.

(4) Voir l'article 38, § 1^{er}, alinéa 2, de ces mêmes lois coordonnées.

(5) Voir l'article 32, alinéa 1^{er}, seconde phrase, de l'arrêté royal du 24 septembre 2013.

(6) Il s'agit du congé annuel de vacances (1°), des jours énumérés à l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 18 avril 1974 'déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés' ainsi que le 2 novembre, le 15 novembre et le 26 décembre, des congés de circonstances et de certains congés exceptionnels (2°) et de certains congés syndicaux pour participer à des travaux des comités de négociation et de concertation et des dispenses de service en vue de l'exercice de certaines prérogatives syndicales ou pour participer aux réunions organisées dans les locaux par les organisations syndicales représentatives (3°).

(7) L'article 11 de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 'concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil' interdit notamment tout traitement moins favorable des travailleurs au motif qu'ils ont pris un congé parental ou un congé de paternité. La même interdiction vaut pour les travailleuses qui ont pris un congé de maternité (article 3 de la directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 'relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail', transposée par la loi du 10 mai 2007 'tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes').

(8) Voir les articles 33, § 2, alinéa 2, et 37, § 2, alinéa 2, de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 'portant le statut des agents de l'Etat'.

(9) Principes de technique législative Guide de rédaction des textes législatifs et réglementaires, www.raadvst.consetat.be, onglet « Technique législative », recommandation n° 145.

14 JANVIER 2022. - Arrêté royal relatif à l'évaluation dans la Fonction publique fédérale

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

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

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

décembre 2002 ;

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

Vu de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat ;

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

Vu l'arrêté royal du 12 juin 2006 organisant l'acquisition par le militaire de la qualité d'agent de l'Etat par transfert ;

Vu l'arrêté royal du 15 janvier 2007 relatif à la mobilité des agents statutaires dans la fonction publique fédérale administrative ;

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

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

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

Vu l'arrêté royal du 13 juillet 2017 fixant les allocations et indemnités des membres du personnel de la fonction publique fédérale ;

Vu l'arrêté ministériel du 13 janvier 2016 établissant le règlement d'ordre intérieur commun des commissions de recours en matière d'évaluation ;

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

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

Vu l'avis du Collège des Institutions publiques de sécurité sociale du 25 juin 2021 ;

Vu le protocole n° 773 du 10 novembre 2021 du Comité des services publics fédéraux, communautaires et régionaux ;

Vu l'avis n° 70.573/4 du Conseil d'état, donné le 22 décembre 2021 en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, des lois sur le Conseil d'état, coordonnées le 12 janvier 1973 ;

Considérant que le bon fonctionnement et la continuité du service public requièrent une prise d'effet du présent arrêté royal au 1^{er} janvier 2022 qui assure une transition harmonieuse entre l'ancien et le nouveau système d'évaluation et répond à un objectif d'intérêt général ;

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

Nous avons arrêté et arrêtons :

TITRE I - Champ d'application, définitions et fondements

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

Le présent arrêté ne s'applique pas aux mandataires.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

23^o stage : cycle d'évaluation d'un stagiaire ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TITRE II - L'évaluation du membre du personnel qui n'est pas stagiaire

CHAPITRE I - Cycle d'évaluation, entretiens, rapports et procédures

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

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

Toutefois, le cycle d'évaluation commence :

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

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

3° le premier jour du changement de fonction ;

4° au constat de clôture d'une remédiation ;

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

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

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

Art. 6. § 1^{er}. Un entretien de cycle d'évaluation a lieu entre l'évaluateur et le membre du personnel au cours d'un cycle d'évaluation.

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

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

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

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

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

Art. 7. § 1^{er}. L'évaluateur et le membre du personnel conviennent, sur base de la description de fonction, et le cas échéant de la description de fonction adaptée, des objectifs de prestation et de développement personnel.

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

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

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

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

1° à la remédiation ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Durant l'entretien de fonctionnement peuvent notamment être abordés :

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

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

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

4° les perspectives et aspirations de carrière du membre du personnel et le développement de compétences qui sont souhaitables à cette fin. Les objectifs de prestation et de développement peuvent être adaptés de commun accord durant l'entretien de fonctionnement. En l'absence de consensus, le directeur P & O ou son délégué organise une médiation. Si la médiation échoue, le directeur et, à défaut, le directeur général prend une décision motivée

Art. 10. Un entretien de fonctionnement organisé à l'initiative de l'évaluateur a lieu au plus tôt vingt jours prestés après la notification du rapport de l'entretien de fonctionnement précédent.

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

1° la remédiation ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE II - La remédiation

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

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

1° la non-réalisation d'objectifs de prestation fixés ;

2° la nécessité de développer des compétences professionnelles en vue d'une évolution de la carrière ou d'une réorientation afin d'accroître l'employabilité du membre du personnel.

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

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

Sans préjudice de l'alinéa 1^{er} :

1° la durée convenue de la remédiation n'est adaptable qu'une fois ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2° les pistes d'accompagnement envisagées ;

3° la durée de la période de remédiation ;

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

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

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

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

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

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

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

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

1° intègre un nouveau cycle d'évaluation ;

2° bénéficie d'une prolongation de remédiation ;

3° se voit attribuer la mention « insuffisant ».

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

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

Art. 22. Le Directeur P&O ou son délégué fait rapport au supérieur hiérarchique et à l'évalué sur l'état d'avancement de la remédiation et formule des conclusions et, éventuellement, des recommandations au moins une fois au cours d'une période de remédiation de six mois.

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

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

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

3° d'attribuer une mention « insuffisant ».

CHAPITRE III - : La mention « insuffisant »

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

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

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

CHAPITRE IV - Dossier d'évaluation

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

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

2° la description de fonction ;

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

4° les rapports des éventuels entretiens de fonctionnement ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 26. Une commission compétente pour les recours en matière d'évaluation et pour les stages est créée pour l'ensemble des services fédéraux, appelée ci-après la commission d'évaluation.

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

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

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

Art. 27. § 1^{er}. La commission d'évaluation se compose, par section, de six membres :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE VI - Des conséquences sur la carrière

Art. 34. Si dans les quatre années qui suivent l'attribution de la première mention « insuffisant », une seconde mention « insuffisant » est donnée, même si elles ne sont pas consécutives, le fonctionnaire dirigeant licencie le membre du personnel pour inaptitude professionnelle ou en fait la proposition à l'autorité qui détient le pouvoir de nomination ou à qui le pouvoir de nomination a été délégué.

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

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

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

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

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

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

TITRE III - Dispositions spécifiques au stagiaire

CHAPITRE - I : Durée du stage

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

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

Art. 38. § 1^{er}. Pour le calcul de la durée du stage accompli, toutes les périodes pendant lesquelles le stagiaire est dans la position d'activité de service sont prises en considération.

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

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

1° du congé annuel de vacances ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE II - Entretiens de stage, déroulement et mention « insuffisant »

Art. 41. Le stage comprend au minimum :

1° un entretien de planification du stage ;

2° trois entretiens de fonctionnement tels que définis à l'article 43 ;

3° un entretien de fin de stage.

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

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

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

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

Art. 43. § 1^{er}. En cours de stage, trois entretiens de fonctionnement sont tenus entre l'évaluateur et le stagiaire. Ils sont répartis de manière équilibrée par rapport à l'ensemble de la période d'évaluation.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE III - Saisine de la commission d'évaluation

Art. 47. En cours de stage, dès qu'une mention de fonctionnement « insuffisant » est attribuée au stagiaire à l'issue d'un entretien de fonctionnement obligatoire de stage, sauf en cas d'accord tel que visé à l'article 43, § 3, alinéa 2, le directeur P&O communique sans délai le dossier d'évaluation du stagiaire à la commission d'évaluation visée aux articles 26 à 31 laquelle, selon le cas :

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 49. A l'issue du stage prolongé conformément à l'article 48, § 2, alinéa 1^{er}, 2°, le directeur P&O communique sans délai à la commission d'évaluation le dossier d'évaluation du stagiaire auquel la mention d'évaluation « insuffisant » a été attribuée.

La commission d'évaluation, selon le cas :

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

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

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

CHAPITRE IV - Conséquences sur la carrière du stagiaire

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

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

L'intéressé doit, au préalable, être entendu ou interpellé.
Le licenciement visé aux alinéas 1 et 2 est prononcé sur proposition de la commission d'évaluation par le fonctionnaire dirigeant.
Art. 52. Le licenciement pour cause d'inaptitude professionnelle d'un stagiaire est prononcé moyennant un délai de préavis de trois mois.

TITRE IV - Dispositions modificatives

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

Art. 53. A l'article 33, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat, modifié par l'arrêté royal du 23 novembre 2015, les mots « lorsqu'il a obtenu, à l'issue de sa période d'évaluation, la mention d'évaluation « répond aux attentes » ou « exceptionnel » ou lorsque la commission de recours en matière d'évaluation compétente telle que définie à l'article 24 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale a proposé sa nomination » sont remplacés par les mots « lorsqu'il n'a pas obtenu, à l'issue de sa période d'évaluation de stage, la mention d'évaluation « insuffisant » ou lorsque la commission d'évaluation telle que définie à l'article 26 de l'arrêté royal du janvier 2022 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale a proposé sa nomination. ».

Art. 54. A l'article 37 du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 23 novembre 2015, les mots « lorsqu'il a obtenu, à l'issue de sa période d'évaluation, la mention d'évaluation « répond aux attentes » ou « exceptionnel » ou lorsque la commission de recours en matière d'évaluation compétente telle que définie à l'article 24 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale a proposé sa nomination » sont remplacés par les mots « lorsqu'il n'a pas obtenu, à l'issue de sa période d'évaluation de stage, la mention d'évaluation « insuffisant » ou lorsque la commission d'évaluation, telle que définie à l'article 26 de l'arrêté royal du janvier 2022 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale, a proposé sa nomination. ».

Art. 55. Dans l'article 75, § 3, alinéa 1^{er}, du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 3 août 2016, les mots « ni avoir obtenu la mention « à améliorer » ou « insuffisant », » sont remplacés par les mots « ni avoir obtenu la mention « insuffisant » ».

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

Art. 56. A l'article 29, § 4, de l'arrêté royal du 7 août 1939 organisant l'évaluation et la carrière des agents de l'Etat, les mots « qu'ils aient conservé ou recouvré la mention « exceptionnel » ou « répond aux attentes » sont remplacés par les mots « qu'ils ne se soient pas vu attribuer la mention « insuffisant » ».

Art. 57. A l'article 31, § 1^{er}, du même arrêté, les mots « avoir obtenu et conservé la mention « exceptionnel » ou « répond aux attentes » à sa dernière évaluation » sont remplacés par les mots « ne pas s'être vu attribuer la mention « insuffisant » à sa dernière évaluation. ».

Art. 58. A l'article 31bis du même arrêté, les mots « qu'ils aient conservé ou recouvré la mention « exceptionnel » ou « répond aux attentes » » sont remplacés par les mots « qu'ils ne se soient pas vus attribuer la mention « insuffisant » ».

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

Art. 59. A l'article 8, de l'arrêté royal du 12 juin 2006 organisant l'acquisition par le militaire de la qualité d'agent de l'Etat par transfert, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans l'alinéa 2, les mots « l'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale » sont remplacés par les mots « l'arrêté royal du 14 janvier 2022 relatif à l'évaluation dans la Fonction publique fédérale » ;

2° dans l'alinéa 4, les mots « articles 10/2 et 10/3 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale » sont remplacés par les mots « articles 38 et 39, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 14 janvier 2022 relatif à l'évaluation dans la Fonction publique fédérale ».

Art. 60. A l'article 14 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

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

2° à l'alinéa 2, les mots « se concluant par la mention "répond aux attentes" » sont remplacés par les mots « se concluant sans mention conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 14 janvier 2022 relatif à l'évaluation dans la Fonction publique fédérale » ;

3° l'alinéa 3 est abrogé.

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

Art. 61. A l'article 51, alinéa 4, de l'arrêté royal du 15 janvier 2007 relatif à la mobilité des agents statutaires dans la fonction publique fédérale administrative, les mots « une nouvelle période d'évaluation » sont remplacés par les mots « un nouveau cycle d'évaluation ».

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

Art. 62. L'article 2, 17°, de l'arrêté royal du 25 octobre 2013 relatif à la carrière pécuniaire des membres du personnel de la fonction publique fédérale, est remplacé par la disposition suivante :

« 17° mention " insuffisant " : la mention " "insuffisant" attribuée au cours du cycle d'évaluation défini dans l'arrêté royal du 14 janvier 2022 relatif à l'évaluation dans la Fonction publique fédérale ; ».

Art. 63. L'article 20 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

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

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

Art. 65. A l'article 26 du même arrêté, les mots « ainsi que les mentions qu'il a reçues dans cette échelle de traitement » sont abrogés.

Art. 66. L'alinéa 2, de l'article 42, du même arrêté est abrogé.

Art. 67. L'article 43 du même arrêté est abrogé.

Art. 68. Dans l'article 44 du même arrêté les mots « Par dérogation aux articles 42 et 43 » sont remplacés par les mots « Par dérogation à l'article 42 ».

Art. 69. A l'article 45 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

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

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

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

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

Art. 70. L'article 46 du même arrêté est abrogé.

Art. 71. L'article 46/1 du même arrêté est abrogé.

Art. 72. Dans l'article 47 du même arrêté royal, les mots « Par dérogation aux articles 42, 43, 45 et 46 » sont remplacés par « Par dérogation aux articles 42 et 45 ».

Art. 73. A l'article 53, alinéa 4, du même arrêté, la phrase « Les mentions obtenues durant la période d'ancienneté pécuniaire valorisée sont conservées. » est abrogée.

Art. 74. Dans l'article 58/1 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

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

- l'alinéa 2 est abrogé.

Art. 75. A l'article 58/2, alinéa 5, du même arrêté, la phrase « Les mentions obtenues pendant la période pendant laquelle les agents ont été affectés temporairement dans un classe inférieure ou niveau inférieur ne sont pas prises en compte pour l'octroi d'une bonification d'échelle. » est abrogée.

Art. 76. A l'article 59, alinéa 1^{er}, du même arrêté, la phrase « Les mentions obtenues durant la période d'ancienneté pécuniaire valorisée sont conservées. » est abrogée.

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

Art. 77. A l'article 3, 5°, de l'arrêté royal du 25 avril 2017 relatif à la mobilité intrafédérale des membres du personnel des services fédéraux vers les services qui assistent le pouvoir judiciaire, les mots « ou « à améliorer » lors de sa dernière évaluation » sont remplacés par les mots « lors de son dernier cycle d'évaluation ».

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

Art. 78. A l'article 13, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 26 avril 2017 relatif à la mobilité intrafédérale des membres du personnel qui assistent le pouvoir judiciaire et modifiant l'arrêté royal du 12 juin 2006 organisant l'acquisition par le militaire de la qualité d'agent de l'Etat par transfert, la phrase « Il conserve également les mentions qu'il a déjà obtenues dans le cycle d'évaluation dans cette échelle de traitement. » est remplacée par la phrase « Les mentions qu'il a obtenues dans le cycle d'évaluation dans cette échelle de traitement sont assimilées à la réalisation des objectifs visée à l'article 7, § 2, de l'arrêté royal du 14 janvier 2022 relatif à l'évaluation dans la Fonction publique fédérale. ».

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

Art. 79. A l'article 35 de l'arrêté royal du 13 juillet 2017 fixant les allocations et indemnités des membres du personnel de la fonction publique fédérale, les modifications suivantes sont apportées :

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

2° l'alinéa 2 est abrogé.

TITRE V - Dispositions abrogatoires

Art. 80. L'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation des membres du personnel de la fonction publique fédérale est abrogé.

Art. 81. L'arrêté ministériel du 13 janvier 2016 établissant le règlement d'ordre intérieur commun des commissions de recours en matière d'évaluation est abrogé.

TITRE VI - Dispositions transitoires

Art. 82. Les périodes d'évaluation et les procédures de recours en matière d'évaluation, en cours à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, restent régies par les dispositions qui étaient en vigueur avant cette date.

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

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

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

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

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

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

Art. 83. Par dérogation à l'article 20 de l'arrêté royal du 25 octobre 2013 relatif à la carrière pécuniaire des membres du personnel de la fonction publique fédérale, le membre du personnel qui, en application soit des articles 20, alinéa 2, 21, alinéa 2 et 22, alinéa 2 ou soit des articles 43 et 46 de l'arrêté royal du 25 octobre 2013 susmentionné en vigueur à la veille de l'entrée en vigueur du présent arrêté royal, peut bénéficier de la promotion barémique ou de la bonification dans un délai maximum de douze mois après l'entrée en vigueur du présent arrêté royal, bénéficie de la promotion barémique ou de la bonification sur base des dispositions antérieures.

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

TITRE VII - Dispositions finales

Art. 84. Le présent arrêté produit ses effets le 1^{er} janvier 2022.

Art. 85. Nos Ministres sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 14 janvier 2021.

PHILIPPE

Par le Roi :

La Ministre de la Fonction publique,

P. DE SUTTER

© SPF Justice, 28/01/2022, www.ejustice.just.fgov.be/cgi/welcome.pl

SPF Economie, P.M.E., Classes moyennes et Energie / robert.dumoulin@economie.fgov.be

2022-01-14 - Arrêté royal relatif à l'évaluation dans la Fonction publique fédérale. - M.B. 2022-01-28, p. 7630 © SPF Justice, 28/01/2022,

www.ejustice.just.fgov.be/cgi/welcome.pl

www.stradalex.com - 28/01/2022