

**Arrêté royal du 20 février 2003 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management au sein du Centre fédéral d'Expertise des Soins de Santé.**

**Koninklijk besluit van 20 februari 2003 houdende de aanduiding en de uitoefening van de managementfuncties bij het Federaal Kenniscentrum voor de Gezondheidszorg.**

**Wijzigingen**

KB 12/07/2004 (BS 03/08/2004)	Wijziging art. 5 Wijziging art. 6  Wijziging art. 7 Wijziging art. 8  Wijziging art. 9 Wijziging artikel 27, tweede lid	Toelaatbaarheidsvoorwaarden Functiebeschrijving en competentieprofiel Selectieprocedure Samenstelling selectiecommissie + taalpariteit Werving Verwijziging naar gewijzigde artikels in selectieprocedure
KB 13/09/2004 (BS 15/10/2004)	Wijziging art. 3, 3°	Wijziging "directeur"
KB 03/05/2006 (BS 20/06/2006)	Wijziging art. 8, § 1  Wijziging art. 8, §4	Wijziging samenstelling selectiecommissie + taalpariteit Schrapping van termijn van inlichten kandidaten
KB 05/12/2011 (BS 11/01/2012)	Wijziging art. 15	§3 aangevuld
KB 30/09/2021 (MB 4/11/2021)	Wijziging art. 24, § 3, tweede lid Wijziging art. 26, § 2, tweede lid	Federale overheidsdienst Beleid en Ondersteuning vervangt Federale overheidsdienst Personeel en Organisatie
KB 21/12/2021 (MB 25/01/2022)	Wijziging art. 8, § 1	§1, alinéa 2, ingevoegd tussen het eerste lid en het vroegere tweede lid

**Modifications**

AR 12/07/2004 (MB 03/08/2004)	Modification art. 5 Modification art. 6  Modification art. 7 Modification art. 8  Modification art. 9 Modification art. 27, alinéa 2	Conditions d'admissibilité Description de fonction et profil de compétence Procédure de sélection Composition de la commission de sélection + parité linguistique Recrutement Renvoi aux articles modifiés concernant la procédure de sélection
AR 13/09/2004 (MB 15/10/2004)	Modification art. 3, 3°	Modification « directeur »
AR 03/05/2006 (MB 20/06/2006)	Modification art. 8, § 1  Modification art. 8, § 4	Modification composition de la commission de sélection + parité linguistique Suppression du délai pour informer les candidats
AR 05/12/2011 (MB 11/01/2012)	Modification art. 15	§3 ajouter
AR 30/09/2021 (MB 4/11/2021)	Modification art. 24, § 3, tweede lid Modification art. 26, § 2, tweede lid	Service public fédéral Stratégie et Appui remplace Service public fédéral Personnel et Organisation
AR 21/12/2021 (MB 25/01/2022)	Modification art. 8, § 1	§1, alinéa 2, ajouter entre l'alinéa 1 et l'alinéa 2 ancien

**CHAPITRE I. - Dispositions générales.**

**HOOFDSTUK I. - Algemene bepalingen.**

**Article 1er.**

**Artikel 1.**

Pour l'application du présent arrêté, on entend par :

1° Ministres : le ministre qui a la santé publique dans ses attributions et le ministre qui a les affaires sociales dans ses attributions;

2° Selor : le bureau de sélection de l'autorité fédérale;

3° Centre d'expertise : le Centre fédéral d'Expertise des Soins de Santé;

4° président : le président du conseil d'administration du Centre fédéral d'Expertise des Soins de Santé;

5° directeur général : le directeur général du Centre fédéral d'Expertise des Soins de Santé;

6° directeur général adjoint : le directeur général adjoint du Centre fédéral d'Expertise des Soins de Santé;

#### **Art. 2.**

Les fonctions de management au Centre d'expertise sont classées en trois groupes, dans l'ordre hiérarchique suivant :

1° directeur général;

2° directeur général adjoint;

3° directeur.

#### **Art. 3.**

Le nombre de fonctions de management au Centre d'expertise est fixé comme suit :

1° un directeur général;

2° un directeur général adjoint;

3° deux directeurs chargés de la gestion des programmes de travail.

#### **Art. 4.**

Sans préjudice des dispositions du présent arrêté royal, les règles applicables à la sélection et au recrutement des agents de l'Etat, sont applicables au recrutement et à la sélection des titulaires d'une fonction de management.

Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder:

1° Ministers : de minister tot wiens bevoegdheid de volksgezondheid behoort en de minister tot wiens bevoegdheid Sociale Zaken behoort;

2° Selor : het selectiebureau van de federale overheid;

3° Kenniscentrum : het Federaal Kenniscentrum voor de Gezondheidszorg;

4° voorzitter : de voorzitter van de Raad van Bestuur van het Federaal Kenniscentrum voor de Gezondheidszorg;

5° algemeen directeur : de algemeen directeur van het Federaal Kenniscentrum voor de Gezondheidszorg;

6° adjunct algemeen directeur : de adjunct algemeen directeur van het Federaal Kenniscentrum voor de Gezondheidszorg;

#### **Art. 2.**

De managementfuncties bij het Kenniscentrum zijn ingedeeld in drie groepen, in de volgende hiërarchische volgorde :

1° algemeen directeur;

2° adjunct algemeen directeur;

3° directeur.

#### **Art. 3.**

Het aantal managementfuncties bij het Kenniscentrum is als volgt vastgelegd :

1° één algemeen directeur;

2° één adjunct algemeen directeur;

3° twee directeurs belast met het management van de werkprogramma's.

#### **Art. 4.**

Onverminderd de bepalingen van dit koninklijk besluit, zijn de regels die toepasselijk zijn op de selectie en de werving van het rijkspersoneel, van toepassing op de selectie en de werving van de houders van een managementfunctie.

## **CHAPITRE II. - De la sélection.**

### **Art. 5.**

Pour participer aux sélections comparatives pour les fonctions de management, les candidats doivent être titulaires d'une fonction de niveau 1 ou pouvoir participer à une sélection comparative pour une fonction de niveau 1.

Pour participer à la sélection de directeur général, il faut notamment disposer d'un diplôme de médecin.

Pour participer à la sélection de directeur général adjoint, il faut notamment disposer d'un diplôme universitaire et d'une expérience professionnelle utile en matière d'économie de la santé.

Les candidats aux fonctions de management doivent posséder une expérience professionnelle utile ou une expérience de management. Par expérience de management, il y a lieu d'entendre une expérience en gestion au sein d'un service public ou d'une organisation du secteur privé.

### **Art. 6.**

§ 1er. Les candidats à une fonction de management doivent avoir les compétences et les aptitudes relationnelles, d'organisation et de gestion fixées dans la description de fonction et dans le profil de compétence afférents à la fonction de management à conférer.

§ 2. La description de la fonction et le profil de compétence d'une fonction de management à conférer au sein du Centre d'expertise sont déterminés :

1° pour la fonction de directeur général et de directeur général adjoint, par les Ministres;

2° pour la fonction de directeur, par le Conseil d'administration, sur la proposition du directeur général et du directeur général adjoint.

### **Art. 7.**

§ 1er. Les candidatures sont introduites auprès de

## **HOOFDSTUK II. - De selectie.**

### **Art. 5.**

Om deel te nemen aan de vergelijkende selecties voor de managementfuncties moeten de kandidaten houder zijn van een functie van niveau 1 of kunnen deelnemen aan een vergelijkende selectie voor een functie van niveau 1.

Voor deelname aan de selectie van algemeen directeur dient men met name te beschikken over het diploma van arts.

Voor deelname aan de selectie van adjunct algemeen directeur dient men met name te beschikken over een universitair diploma en een nuttige professionele ervaring inzake gezondheidseconomische aangelegenheden.

De kandidaten voor de managementfuncties dienen te beschikken over nuttige professionele ervaring of managementervaring. Onder managementervaring wordt verstaan ervaring inzake beheer in een overheidsdienst of in een organisatie uit de privé sector.

### **Art. 6.**

§ 1. De kandidaten voor een managementfunctie moeten over de competenties en de relationele vaardigheden alsook over de vaardigheden op het vlak van organisatie en beheer beschikken die worden bepaald in de functiebeschrijving en het competentieprofiel van de te begeven managementfunctie.

§ 2. De functiebeschrijving en het competentieprofiel van een binnen het Kenniscentrum te begeven managementfunctie worden bepaald :

1° voor de functie van algemeen directeur en adjunct algemeen directeur, door de Ministers;

2° voor de functie van directeur, door de Raad van bestuur, op voorstel van de algemeen directeur en de adjunct algemeen directeur.

### **Art. 7.**

§ 1. De candidaturen worden ingediend bij SELOR -

SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale - qui en examine la recevabilité au regard des conditions générales et particulières d'admissibilité.

Les candidatures déclarées recevables par SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale - sont transmises à la commission de sélection.

§ 2. Les candidats dont la candidature a été déclarée recevable présentent, devant la commission de sélection, une épreuve orale au départ d'un cas pratique ayant trait à la fonction de management à pourvoir. Cette épreuve a pour but d'évaluer tant les compétences spécifiques à la fonction à exercer que les aptitudes requises à l'exercice d'une fonction de management.

L'épreuve orale est précédée de tests informatisés, organisés par SELOR et par rôle linguistique, dont l'objet est de cerner les aptitudes de gestion et d'organisation des candidats, ainsi que leur personnalité. Le contenu des tests est le même en français et en néerlandais. Les résultats obtenus aux tests sont communiqués à la commission de sélection qui en apprécie et en évalue seule les résultats.

§ 3. Au terme des tests et de l'épreuve visés au § 2 et de la comparaison des titres et mérites des candidats, les candidats sont inscrits soit dans le groupe A " très apte ", soit dans le groupe B " apte ", soit dans le groupe C " moins apte ", soit dans le groupe D " pas apte ". Cette inscription est motivée.

Dans le groupe A et le groupe B, les candidats sont classés.

#### **Art. 8.**

§ 1er. La commission de sélection se compose :

1° de l'administrateur délégué de SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale - ou de son délégué, président;

2° d'un expert externe en management;

3° d'un expert externe en gestion des ressources humaines;

4° de deux experts externes ayant une expérience ou une connaissance particulière dans le secteur des soins de santé;

Selectiebureau van de Federale Overheid - die de toelaatbaarheid ervan onderzoekt rekening houdend met de algemene en specifieke toelatingsvoorwaarden.

De kandidaturen die toelaatbaar worden verklaard door SELOR - Selectiebureau van de Federale Overheid - worden aan de selectiecommissie overgemaakt.

§ 2. De kandidaten wier kandidatuur toelaatbaar wordt verklaard, leggen voor de selectiecommissie een mondelinge proef af, uitgaande van een praktijkgeval dat verband houdt met de te begeven managementfunctie. Deze proef heeft tot doel zowel de competenties die eigen zijn aan de te begeven functie als de vaardigheden die vereist zijn voor de uitoefening van een managementfunctie te evalueren.

De mondelinge proef wordt voorafgegaan door geïnformatiseerde testen, die door SELOR en per taalrol worden georganiseerd en die ertoe strekken de management- en organisatorische vaardigheden van de kandidaten, alsook hun persoonlijkheid te testen. De inhoud van deze testen is dezelfde in het Frans en in het Nederlands. De resultaten van de testen worden meegedeeld aan de selectiecommissie die als enige de resultaten ervan beoordeelt en evalueert.

§ 3. Na de testen en de proef bedoeld in § 2 en na de vergelijking van de diploma's en verdiensten van de kandidaten, worden de kandidaten ingedeeld hetzij in groep A " zeer geschikt ", hetzij in groep B " geschikt ", hetzij in groep C " minder geschikt ", hetzij in groep D " niet geschikt ". Deze indeling wordt gemotiveerd.

In de groep A en de groep B worden de kandidaten gerangschikt.

#### **Art. 8.**

§ 1. De selectiecommissie wordt samengesteld uit :

1° de afgevaardigd bestuurder van SELOR - Selectiebureau van de Federale Overheid of zijn afgevaardigde, voorzitter;

2° één externe expert inzake management;

3° één externe expert inzake human resources management;

4° twee externe experts met ervaring of een bijzondere kennis in de gezondheidssector;

5° de deux agents issus d'un service public fédéral ou d'un service public fédéral de programmation, d'un ministère fédéral, d'une institution publique de sécurité sociale, d'un établissement scientifique fédéral, d'un organisme d'intérêt public fédéral ou des services des Gouvernements de Région ou de Communauté ou des Collèges des Commissions communautaires, exerçant des fonctions au moins équivalentes à la fonction de management à pourvoir;

6° d'un suppléant pour chacun des membres visés sub 2° à 5°. Ceux-ci sont désignés en même temps que les membres effectifs.

**Les deux tiers au plus des membres de la commission de sélection appartiennent au même sexe.**

La parité linguistique est assurée au sein de chacune des catégories de membres effectifs et suppléants de la commission de sélection visés à l'alinéa 1er, 4° et 5°. Le membre effectif visé à l'alinéa 1er, 2° ainsi que son suppléant sont de l'autre appartenance linguistique que celle du membre effectif visé à l'alinéa 1er, 3° et de son suppléant. L'appartenance linguistique est déterminée, pour ce qui concerne les membres visés à l'alinéa 1er, 2°, 3° et 4° et leurs suppléants, par la langue du certificat ou du diplôme sanctionnant la réussite des études prises en compte pour l'appréciation de la compétence nécessaire à la mission d'expertise. Pour les membres visés à l'alinéa 1er, 5°, et leurs suppléants, l'appartenance linguistique est déterminée par le rôle linguistique de l'agent ou en application des articles 35 à 41 de la loi ordinaire du 9 août 1980 de réformes institutionnelles.

Les profils des membres effectifs de la commission de sélection visés à l'alinéa 1er, 2°, 4° et 5° ainsi que ceux de leurs suppléants, sont déterminés en concertation avec :

1° les Ministres, pour la fonction de directeur général et de directeur général adjoint;

2° le Conseil d'administration, sur la proposition du directeur général et du directeur général adjoint, pour la fonction de directeur.

Lorsqu'une fonction de management est ouverte à des candidats des deux rôles linguistiques, le président de la commission de sélection doit soit avoir prouvé la

5° twee ambtenaren uit een federale overheidsdienst of uit een federale programmatorische overheidsdienst, uit een federaal ministerie, uit een openbare instelling van sociale zekerheid, uit een federale wetenschappelijke inrichting, uit een federale instelling van openbaar nut of uit de diensten van de Gewest- of Gemeenschapsregeringen of van de Colleges van de Gemeenschapscommissies, die functies uitoefenen die minstens gelijkwaardig zijn aan de te begeven managementfunctie;

6° een plaatsvervanger voor elk van de leden vermeld onder 2° tot 5°. Deze worden terzelfdertijd aangesteld als de effectieve leden.

**Maximaal twee derde van de leden van de selectiecommissie is van hetzelfde geslacht.**

De taalpariteit wordt verzekerd binnen elk van de categorieën van effectieve en plaatsvervangende leden van de selectiecommissie bedoeld in het eerste lid, 4° en 5°. Het effectief lid bedoeld in het eerste lid, 2° en zijn plaatsvervanger behoren tot een andere taalaanhorigheid dan die van het effectief lid bedoeld in het eerste lid, 3°, en zijn plaatsvervanger. De taalaanhorigheid van de leden, bedoeld in het eerste lid, 2°, 3° en 4° en hun plaatsvervangers, wordt bepaald door de taal van het getuigschrift of het diploma dat bewijst dat men geslaagd is voor de studies die in aanmerking worden genomen voor de beoordeling van de competentie die nodig is voor de expertiseopdracht. De taalaanhorigheid van de leden, bedoeld in het eerste lid, 5°, en hun plaatsvervangers, wordt bepaald door de taalrol van de ambtenaar of door toepassing van de artikelen 35 tot 41 van de gewone wet van 9 augustus 1980 over de institutionele hervormingen.

De profielen van de effectieve leden van de selectiecommissie bedoeld in het eerste lid, 2°, 4° en 5° alsook deze van hun vervangers worden bepaald in samenspraak met :

1° de Ministers, voor de functie van algemeen directeur en adjunct- algemeen directeur;

2° de Raad van Bestuur, op voorstel van de algemeen directeur en de adjunct algemeen directeur, voor de functie van directeur.

Wanneer een managementfunctie wordt vacant verklaard voor kandidaten van de twee taalrollen, dient de voorzitter van de selectiecommissie hetzij de kennis

connaissance de la seconde langue conformément à l'article 43, § 3, alinéa 3, des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966 soit être assisté d'un agent qui a prouvé cette connaissance.

Lorsqu'une fonction de management n'est ouverte qu'à des candidats d'un seul rôle linguistique, ou lorsqu'il ne reste que des candidats d'un rôle linguistique à l'issue de l'examen de recevabilité des candidatures par SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale, la commission de sélection est composée d'un seul représentant par catégorie de membres visés à l'alinéa 1er, 2°, 3°, 4° et 5°. Ils sont du même rôle ou de la même appartenance linguistique que celui du candidat. Le président de la commission de sélection ne doit pas, s'il est de ce rôle ou de cette appartenance linguistique, se faire assister par un agent visé à l'alinéa 4.

§ 2. L'administrateur délégué du SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale - communique la composition de la commission de sélection, en ce compris les suppléants, au ministre qui a la fonction publique dans ses attributions. Celui-ci informe sans délai les membres du gouvernement, qui disposent d'un délai de sept jours ouvrables pour lui transmettre leurs objections. En ce cas, le ministre qui a la fonction publique dans ses attributions soumet un dossier complet, pour décision, au Conseil des Ministres, après en avoir transmis une copie au membre du gouvernement concerné.

Si le Conseil des Ministres, sur base du dossier soumis par le ministre qui a la fonction publique dans ses attributions, récuse un membre de la commission de sélection, SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale - désigne un autre membre; en ce cas, l'alinéa 1er est applicable.

§ 3. La commission de sélection ne peut valablement procéder à l'audition des candidats et à la délibération que pour autant que la majorité des membres soit présente, que deux d'entre eux au moins soient du rôle linguistique du candidat et que chaque catégorie de membres visée au § 1er, alinéa 1er, 2° à 5°, soit représentée.

Seuls les membres de la commission qui ont procédé à l'audition de tous les candidats, peuvent prendre part à la délibération en vue de l'inscription desdits candidats dans les groupes A, B, C ou D et en vue de leur classement dans les groupes A et B. Aucun membre ne peut s'abstenir.

van de tweede taal bewezen te hebben conform artikel 43, § 3, derde lid, van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966 hetzij te worden bijgestaan door een ambtenaar die deze kennis heeft bewezen.

Indien een managementfunctie uitsluitend vacant wordt verklaard voor kandidaten van één enkele taalrol, of indien er enkel kandidaten van één enkele taalrol overblijven na het onderzoek van de ontvankelijkheid van de candidaturen door SELOR - Selectiebureau van de Federale Overheid, wordt de selectiecommissie samengesteld door één enkele vertegenwoordiger per categorie van leden bedoeld in het eerste lid, 2°, 3°, 4° en 5°. Ze behoren tot dezelfde taalrol of taalaanhorigheid als deze van de kandidaat. De voorzitter van de selectiecommissie, als hij tot die taalrol of tot deze taalaanhorigheid behoort, dient niet te worden bijgestaan door een ambtenaar bedoeld in het vierde lid.

§ 2. De afgevaardigd bestuurder van SELOR - Selectiebureau van de Federale Overheid - deelt de samenstelling van de selectiecommissie met inbegrip van de plaatsvervangers, mee aan de minister die bevoegd is voor ambtenarenzaken. Deze brengt dadelijk de regeringsleden op de hoogte, die over een termijn van zeven werkdagen beschikken om hem hun bezwaren kenbaar te maken. In dit geval legt de minister die bevoegd is voor ambtenarenzaken een volledig dossier ter beslissing voor aan de Ministerraad, nadat hiervan een kopie werd overgemaakt aan het betrokken regeringslid.

Als de Ministerraad op basis van het dossier dat voorgelegd werd door de Minister die bevoegd is voor ambtenarenzaken, een lid van de selectiecommissie wraakt, benoemt SELOR- Selectiebureau van de Federale Overheid - een ander lid; in dat geval is het eerste lid van toepassing.

§ 3. De selectiecommissie kan slechts op geldige wijze overgaan tot het horen van de kandidaten en tot de deliberatie voor zover de meerderheid van de leden aanwezig is, minstens twee van de leden tot de taalrol van de kandidaat behoren en elke categorie van leden bedoeld in § 1, eerste lid, 2° tot 5° vertegenwoordigd is.

Alleen de commissieleden die hebben deelgenomen aan het horen van al de kandidaten, kunnen deelnemen aan de deliberatie met het oog op de indeling van de kandidaten in de groepen A, B, C of D en op hun rangschikking in de groepen A en B. Geen enkel lid kan zich onthouden.

S'il y a partage des voix, le président décide.

§ 4. Les candidats sont informés de leur inscription dans le groupe A, B, C ou D et de leur classement dans les groupes A et B.

### **CHAPITRE III. - Du recrutement.**

#### **Art. 9.**

§ 1er. En ce qui concerne les fonctions de management à conférer au sein du Centre d'Expertise, SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale - communique le résultat de la procédure visée à l'article 7 :

1° aux Ministres, pour la fonction de directeur général et de directeur général adjoint;

2° au directeur général et au directeur général adjoint, pour la fonction de directeur.

Un entretien complémentaire est organisé avec les candidats du groupe A afin de les comparer quant à leurs compétences spécifiques, leurs aptitudes relationnelles et leurs capacités à diriger par rapport à la description de fonction et au profil de compétence afférents à la fonction de management à pourvoir. Cet entretien est mené :

1° pour le recrutement du directeur général et du directeur général adjoint, par les Ministres;

2° pour le recrutement des directeurs, par le directeur général, le directeur général adjoint et une délégation du conseil d'administration.

Un rapport de chaque entretien est rédigé et joint au dossier de désignation.

§ 2. Après épuisement du groupe A, la procédure visée au § 1er se répète avec les candidats du groupe B.

### **CHAPITRE IV. - De la désignation.**

#### **Art. 10.**

§ 1er. Les candidats choisis conformément à l'article 9, sont désignés pour une période de six ans :

1° pour la fonction de directeur général et de

Bij staking van stemmen beslist de voorzitter.

§ 4. De kandidaten worden ingelicht over hun indeling in groep A, B, C of D en hun rangschikking in de groepen A en B.

### **HOOFDSTUK III. - De werving.**

#### **Art. 9.**

§ 1. Voor wat betreft de binnen het Kenniscentrum te begeven managementfuncties, deelt SELOR - Selectiebureau van de Federale Overheid - het resultaat van de procedure bedoeld in artikel 7 mee :

1° aan de Ministers, voor de functie van algemeen directeur en adjunct algemeen directeur;

2° aan de algemeen directeur en de adjunct algemeen directeur, voor de functie van directeur.

Met de kandidaten van groep A wordt een aanvullend onderhoud georganiseerd met de bedoeling hen te vergelijken wat betreft hun specifieke competenties, hun relationele en managementvaardigheden zoals bepaald in de functiebeschrijving en het competentieprofiel van de te begeven managementfunctie. Dit onderhoud wordt geleid :

1° voor de werving van de algemeen directeur en adjunct algemeen directeur, door de Ministers;

2° voor de werving van de directeurs, door de algemeen directeur, de adjunct algemeen directeur en een delegatie van de raad van bestuur.

Een verslag van elk onderhoud wordt opgemaakt en bij het aanstellingsdossier gevoegd.

§ 2. Bij uitputting van groep A, wordt de procedure vermeld in § 1 herhaald voor de kandidaten van groep B.

### **HOOFDSTUK IV. - De aanstelling.**

#### **Art. 10.**

§ 1. De kandidaten, gekozen overeenkomstig artikel 9, worden voor een periode van zes jaar aangesteld :

1° voor de functie van algemeen directeur en adjunct

directeur général adjoint : par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, sur proposition des Ministres concernés;

2° pour la fonction de directeur : par le Roi, sur proposition des Ministres concernés, après proposition du Conseil d'administration.

Les candidats sont informés du résultat du recrutement.

§ 2. Par dérogation aux articles 28 à 33quinquies de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat, les titulaires d'une fonction de management ne sont pas soumis à un stage.

## **CHAPITRE V. - De l'exercice.**

### **Art. 11.**

Dans les six mois qui suivent la désignation, un projet de plan de management et un projet de plan opérationnel sont transmis par le titulaire de la fonction de management au :

- Conseil d'administration, en ce qui concerne les plans de directeur général et du directeur général adjoint;
- directeur général et le directeur général adjoint, en ce qui concerne les plans de directeur.

Avant la transmission des plans susmentionné au Conseil d'Administration, le directeur général et le directeur général adjoint se concertent.

Le plan de management comporte au moins la description des éléments suivants :

1° la définition précise des missions générales de gestion qui incombent au titulaire de la fonction de management et ses obligations en la matière;

2° les objectifs stratégiques à atteindre par lui et ses obligations en la matière;

3° les objectifs opérationnels à atteindre par lui et ses obligations en la matière;

4° les moyens budgétaires attribués.

algemeen directeur : door de Koning bij besluit waarover in de Ministerraad werd beraadslaagd, op voorstel van de betrokken ministers;

2° voor de functie van directeur : door de Koning, op voorstel van de betrokken ministers, na voordracht van de Raad van bestuur.

De kandidaten worden ingelicht over het resultaat van de werving.

§ 2. In afwijking van de artikelen 28 tot 33quinquies van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel, moeten de houders van een managementfunctie geen stage doormaken.

## **HOOFDSTUK V. - De uitoefening.**

### **Art. 11.**

Binnen een termijn van zes maanden na de aanstelling wordt door de houder van de managementfunctie een ontwerp van managementplan en operationeel plan bezorgd aan :

- de Raad van bestuur, voor wat betreft de plannen van de algemeen directeur en adjunct algemeen directeur;
- de algemeen directeur en adjunct algemeen directeur, voor wat betreft de plannen van directeur.

De algemeen directeur en de adjunct algemeen directeur overleggen voor het bezorgen van de bovenvermelde plannen aan de Raad van Bestuur.

Het managementplan bevat minstens de beschrijving van de volgende elementen :

1° de precieze omschrijving van de algemene beheersopdrachten van de houder van de managementfunctie en zijn verplichtingen terzake;

2° de strategische doelstellingen die hij moet bereiken en zijn verplichtingen terzake;

3° de operationele doelstellingen die hij moet bereiken en zijn verplichtingen terzake;

4° de toegekende budgettaire middelen.



Le plan opérationnel comporte au moins la description des éléments suivants :

1° la mise en oeuvre, dans le cadre d'un plan opérationnel annuel comprenant une projection sur trois ans, des prestations concrètes résultant de l'exécution des missions de gestion et des objectifs stratégiques et opérationnels mentionnés dans le plan de management, en tenant compte des moyens budgétaires;

2° le budget, sur base annuelle, nécessaire à la mise en oeuvre des prestations visées au 1°.

Le projet de plan de management et le projet de plan opérationnel sont établis par le titulaire de la fonction de management sur la base des informations fournies par les organes qui ont mené l'entretien complémentaire visé à l'article 9. C'est ainsi qu'il doit notamment tenir compte :

1° du programme annuel fixé par le conseil d'administration du Centre fédéral d'expertise des soins de santé;

2° des notes de politique des Ministres;

3° des plans de management du président du Service public fédéral Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement et du président du Service public fédéral Sécurité sociale;

4° du contrat d'administration de l'Institut national d'assurance maladie-invalidité.

Dans le mois qui suit la réception des projets, le Conseil d'administration, en ce qui concerne le directeur général et le directeur général adjoint, et le directeur général et le directeur général adjoint, en ce qui concerne les directeurs, définissent le plan de management et le plan opérationnel.

Les plans de management et les plans opérationnels peuvent être adaptés de commun accord.

Chaque plan de management définitif et chaque plan opérationnel définitif sera transmis aux Ministres par le Conseil d'administration.

Het operationeel plan omvat minstens de beschrijving van de volgende elementen :

1° de uitwerking in het raam van een jaarlijks operationeel plan met horizon van drie jaar van de concrete prestaties voortvloeiend uit de uitvoering van de beheersopdrachten en de strategische en operationele doelstellingen die in het managementplan vermeld zijn, rekening houdend met de budgettaire middelen;

2° de begroting op jaarbasis voor de uitvoering van de in 1° bedoelde prestaties.

Het ontwerp van managementplan en het ontwerp van operationeel plan worden door de houder van de managementfunctie opgesteld op basis van de informatie die wordt verstrekt door de organen die het aanvullend onderhoud bedoeld in artikel 9 geleid hebben. Zo dient hij onder meer rekening te houden met :

1° het door de raad van bestuur vastgelegde jaarprogramma van het Federaal Kenniscentrum voor de Gezondheidszorg;

2° de beleidsnota's van de Ministers;

3° de managementplannen van de voorzitter van de Federale Overheidsdienst Volksgezondheid, Veiligheid Voedselketen en Leefmilieu en van de voorzitter van de Federale Overheidsdienst Sociale Zaken;

4° de bestuursovereenkomst van het Rijksinstituut voor de Ziekte- en Invaliditeitsverzekering.

In de maand volgend op de ontvangst van de ontwerpen leggen, de Raad van bestuur, voor wat betreft de algemeen directeur en adjunct algemeen directeur, en de algemeen directeur en de adjunct algemeen directeur, voor wat betreft de directeurs, het managementplan en het operationeel plan vast.

De managementplannen en het operationele plannen kunnen worden aangepast in onderling overleg.

Elk definitief managementplan en definitief operationeel plan wordt bezorgd aan de Ministers door de Raad van bestuur.

#### **Art. 12.**

Pendant la durée de leur mandat, le statut des agents de l'Etat est applicable aux titulaires d'une fonction de management, à l'exception des dispositions dérogatoires du présent arrêté.

Pour l'application du statut des agents de l'Etat, les titulaires d'une fonction de management font partie du niveau 1. Ils se trouvent hiérarchiquement au-dessus des rangs 15.

#### **Art. 13.**

Par dérogation aux dispositions de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat, le titulaire d'une fonction de management qui, au moment de sa désignation, est nommé à titre définitif au sein des services publics visés à l'article 1er, § 1er, de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique, est mis en congé d'office pour mission d'intérêt général pour la durée du mandat. Leur emploi peut être déclaré vacant après deux ans et il ne peut y être pourvu entre-temps que par un engagement contractuel ou au moyen de fonctions supérieures.

#### **Art. 14.**

Le titulaire d'une fonction de management exerce sa tâche à temps plein. Pendant son mandat, il ne peut obtenir :

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

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

3° un congé pour accomplir un stage ou une période

#### **Art. 12.**

Tijdens de duur van hun mandaat, is, behoudens de afwijkende bepalingen in onderhavig besluit, het statuut van het rijkspersoneel van toepassing op de houders van een managementfunctie.

Voor de toepassing van het statuut van het rijkspersoneel maken de houders van een managementfunctie deel uit van niveau 1. Ze staan hiërarchisch boven de rangen 15.

#### **Art. 13.**

De houder van een managementfunctie die op het ogenblik van zijn indienstneming vast benoemd is in de overheidsdiensten, bedoeld in artikel 1, § 1, van de wet van 22 juli 1993 houdende diverse maatregelen inzake ambtenarenzaken, wordt, in afwijking van de bepalingen van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen, in ambtshalve verlof voor opdracht van algemeen belang geplaatst voor de duur van het mandaat. Hun betrekking kan vacant verklaard worden na twee jaar en intussen kan er enkel in voorzien worden door middel van contractuele tewerkstelling of hogere functies.

#### **Art. 14.**

De houder van een managementfunctie oefent zijn taak voltijds uit. Tijdens zijn mandaat kan hij :

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

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

3° geen verlof krijgen voor een stage of een

d'essai dans un autre emploi d'un service public;

4° un congé pour accueil et formation;

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

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

7° un congé pour mission d'intérêt général;

8° autorisation d'exercer ses fonctions par prestations réduites pour convenance personnelle;

9° une absence de longue durée pour raisons personnelles;

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

#### **Art. 15.**

§ 1er. L'arrêté royal du 11 juillet 2001 relatif à la pondération des fonctions de management et d'encadrement dans les services publics fédéraux et fixant leur traitement, est d'une application analogue en ce qui concerne le système de pondération des fonctions, les critères qui sont à sa base et la méthodologie de la rémunération du Centre d'expertise.

Les tâches des directeurs fonctionnels des services d'encadrement Personnel & Organisation et Budget & Contrôle de la Gestion, visés à l'article 6 du même arrêté, sont pour le Centre d'expertise exercées par le responsable chargée des affaires du personnel ainsi que du budget.

§ 2. La rémunération totale annuelle brute des titulaires d'une fonction de management comprend :

proefperiode in een andere betrekking van een overheidsdienst;

4° geen verlof krijgen voor onthaal en opleiding;

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

6° geen verlof krijgen om minder-validen en zieken te vergezellen en bij te staan;

7° geen verlof voor opdracht van algemeen belang krijgen;

8° geen toelating verkrijgen om zijn functies uit te oefenen met verminderde prestaties voor persoonlijke aangelegenheid;

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

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

#### **Art. 15.**

§ 1. Het koninklijk besluit van 11 juli 2001 betreffende de weging van de management- en staffuncties in de federale overheidsdiensten en tot vaststelling van hun wedde, is van overeenkomstige toepassing wat betreft het functiewegingssysteem, de criteria die aan de basis ervan liggen en de beloningsmethodiek van het Kenniscentrum.

De taken van de functionele directeurs van de stafdiensten Personeel en Organisatie en Budget & Beheerscontrole, bedoeld in artikel 6 van hetzelfde besluit, worden voor het Kenniscentrum uitgeoefend door de verantwoordelijke belast met de personeelszaken en met de begroting.

§ 2 Het bruto jaarlijks beloningspakket van de houders van een managementfunctie bevat :

1° un traitement brut mensuel;

2° la participation à un régime de pension complémentaire, financé par des cotisations personnelles et patronales.

§ 3. Outre les rémunérations prévues au § 2, la rémunération totale peut prévoir le remboursement forfaitaire de frais **et la mise à disposition d'un véhicule de fonction pouvant être utilisé à des fins privées.**

#### **Art. 16.**

§ 1er. Est incompatible avec l'exercice d'une fonction de management :

1° toute activité, occupation ou mandat, même gratuit, exercé par le titulaire d'une fonction de management lui-même, par personne interposée ou par intermédiaire, dans tout établissement, entreprise, société ou association quelconque et susceptible de donner lieu à un conflit d'intérêt avec les activités du Centre d'expertise ou de porter atteinte à l'indépendance ou à la neutralité du mandataire;

2° toute activité qui serait contraire à la dignité de la fonction ou qui pourrait nuire à l'accomplissement des devoirs de la fonction;

3° l'exercice de tout mandat public de nature politique.

§ 2. Avant son entrée en fonction, le titulaire d'une fonction de management déclare les intérêts qu'il, ou les membres de sa famille habitant sous le même toit, possèdent ou activités qu'il exerce dans tout établissement, entreprise, société ou association dont les activités sont susceptibles de relever des compétences du Centre d'expertise.

La compatibilité des intérêts ou activités avec l'exercice de la fonction au sein du Centre d'expertise sont examinés par :

- les ministres, pour la fonction de directeur général et directeur général adjoint;
- le directeur général et le directeur général adjoint, pour la fonction de directeur.

1° een maandelijkse brutowedde;

2° deelname aan een aanvullende pensioenregeling, gefinancierd door persoonlijke en werkgeversbijdragen.

§ 3. Bovenop de in de § 2 vermelde bezoldigingen, kan het beloningspakket in een forfaitaire terugbetaling voorzien voor onkosten **en het ter beschikking stellen van een dienstvoertuig dat voor privé-doeleinden mag gebruikt worden.**

#### **Art. 16.**

§ 1. Is onverenigbaar met de uitoefening van een managementfunctie :

1° elke activiteit, bezigheid of mandaat, zelfs onbezoldigd, uitgeoefend door de houder van de managementfunctie zelf, via een vertegenwoordiger of via een tussenpersoon in eender welke inrichting, onderneming, vennootschap of vereniging waarbij aanleiding kan ontstaan tot een belangenconflict met de activiteiten van het Kenniscentrum of tot aantasting van de onafhankelijkheid of neutraliteit van de mandaathouder;

2° elke activiteit die ingaat tegen de waardigheid van de functie of die schade kan berokkenen aan de vervulling van de plichten verbonden aan de functie;

3° de uitoefening van elk openbaar mandaat van politieke aard.

§ 2. Alvorens zijn functie op te nemen, doet de houder van een managementfunctie aangifte van de belangen die hij of zijn verwanten die met hem samenwonen, bezitten of de activiteiten die hij uitoefent in enige inrichting, onderneming, vennootschap of vereniging waarvan de activiteiten onder de bevoegdheid kunnen vallen van het Kenniscentrum.

De verenigbaarheid van belangen of activiteiten met de uitoefening van de functie binnen het Kenniscentrum worden onderzocht door :

- de ministers, voor de functie van algemeen directeur en adjunct algemeen directeur;
- de algemeen directeur en adjunct algemeen directeur, voor de functie van directeur.

## **CHAPITRE VI. - Des compétences.**

### **Art. 17.**

Le directeur général, assisté par le directeur général adjoint, assure la direction du Centre d'expertise et porte la responsabilité finale pour toutes les décisions. Il rend compte au conseil d'administration. Il fait rapport au président.

Le directeur général adjoint remplace le directeur général en cas d'absence.

### **Art. 18.**

La gestion journalière est exercée de manière collégiale par le directeur général et le directeur général adjoint. Toute décision de gestion journalière est toutefois exécutable à condition d'avoir été signée par l'un des deux.

L'accord du directeur général adjoint est nécessaire pour les propositions budgétaires et recrutements du personnel.

## **CHAPITRE VII. - De l'évaluation.**

### **Art. 19.**

§ 1er. Chaque titulaire d'une fonction de management est évalué tous les deux ans; la première évaluation a lieu deux ans après le début du mandat. Au plus tard six mois avant la fin de son mandat, il reçoit une évaluation finale globale.

§ 2. L'évaluation bisannuelle et l'évaluation finale du titulaire d'une fonction de management concernent les objectifs de prestation et leur développement concret, tels que contenus dans le plan de management et le plan opérationnel visés à l'article 11.

§ 3. L'évaluation d'une fonction de management se fait par :

- les ministres, pour la fonction de directeur général et directeur général adjoint;
- le directeur général et le directeur général adjoint, pour la fonction de directeur.

Pour l'évaluation, l'évaluateur est assisté par le conseil d'administration. Celui-ci a pour mission

## **HOOFDSTUK VI. - De bevoegdheden.**

### **Art. 17.**

De algemeen directeur, bijgestaan door de adjunct algemeen directeur, heeft de leiding van het Kenniscentrum en draagt de eindverantwoordelijkheid voor alle beslissingen. Hij is hierover verantwoording verschuldigd aan de raad van bestuur. Hij rapporteert aan de voorzitter.

Bij afwezigheid van de algemeen directeur wordt deze vervangen door de adjunct algemeen directeur.

### **Art. 18.**

Het dagelijks bestuur wordt collegiaal uitgeoefend door de algemeen directeur en de adjunct algemeen directeur. Elke beslissing van dagelijks bestuur is evenwel uitvoerbaar mits deze ondertekend is door een van beiden.

Voor de begrotingsvoorstellen en personeelsaanwervingen is het akkoord van de adjunct algemeen directeur vereist.

## **HOOFDSTUK VII. - De evaluatie.**

### **Art. 19.**

§ 1. Elke houder van een managementfunctie wordt tweejaarlijks geëvalueerd; de eerste evaluatie grijpt plaats twee jaar na het begin van het mandaat. Ten laatste zes maand vóór het einde van het mandaat krijgt hij een globale eindevaluatie.

§ 2. De tweejaarlijkse evaluatie en de eindevaluatie van de houder van een managementfunctie betreffen de prestatiedoelstellingen en de concrete uitwerking ervan, zoals vervat in het managementplan en het operationeel plan, bedoeld in artikel 11.

§ 3. De evaluatie van een managementfunctie geschiedt door :

- de ministers, voor de functie van algemeen directeur en adjunct algemeen directeur;
- de algemeen directeur en de adjunct algemeen directeur, voor de functie van directeur.

Voor de evaluatie wordt de evaluator bijgestaan door de raad van bestuur. Die heeft als opdracht de evaluatie

l'évaluation de la réalisation des objectifs de prestation et leur développement concret, tels que contenus dans le plan de management et le plan opérationnel visés à l'article 11.

#### **Art. 20.**

L'évaluation bisannuelle et l'évaluation finale du titulaire de la fonction de management sont conclues par la mention "insuffisant" lorsque les objectifs de prestation et leur développement concret, tels que contenus dans le plan de management et le plan opérationnel visés à l'article 11, n'ont manifestement pas été réalisés.

L'évaluation finale du titulaire de la fonction de management est conclue par la mention "très bon" lorsque les objectifs de prestation et leur développement concret, tels que contenus dans le plan de management et le plan opérationnel visés à l'article 11, ont tous été réalisés d'une façon optimale.

#### **Art. 21.**

Dans tous les cas, l'évaluateur a un entretien de fonctionnement, dans le cadre d'une évaluation, avec la personne à évaluer. Comme préparation à cet entretien, la personne à évaluer établit une auto-évaluation qu'il transmet à l'évaluateur cinq jours calendrier avant l'entretien. Cette auto-évaluation est reprise dans le dossier d'évaluation.

Après l'entretien d'évaluation, l'évaluateur finalise le rapport d'évaluation descriptif qui est transmis à l'évalué dans les 15 jours calendrier qui suivent l'entretien d'évaluation.

#### **Art. 22.**

Lorsqu'une évaluation intermédiaire résulte en une mention "insuffisant" ou qu'une évaluation finale ne résulte pas en la mention finale "très bon", l'évalué peut, dans les 15 jours calendrier qui suivent la réception du rapport d'évaluation, introduire un recours auprès des mêmes personnes, visés à l'article 19, § 3. En vue de la session de recours, l'intéressé :

1° est convoqué au moins huit jours calendrier avant la session;

2° s'il le souhaite, peut être assisté du défenseur de son choix;

3° se voir offrir la possibilité de consulter son dossier

van het bereiken van de prestatiedoelstellingen en de concrete uitwerking ervan, zoals vervat in het managementplan en het operationeel plan, bedoeld in artikel 11, na te gaan.

#### **Art. 20.**

De tweejaarlijkse evaluatie en de eindevaluatie van de houder van de managementfunctie wordt besloten met de vermelding "onvoldoende" wanneer de prestatiedoelstellingen en de concrete uitwerking ervan, zoals vervat in het managementplan en het operationeel plan, bedoeld in artikel 11, klaarblijkelijk niet werden verwezenlijkt.

De eindevaluatie van de houder van de managementfunctie wordt besloten met de vermelding "zeer goed" wanneer de prestatiedoelstellingen en de concrete uitwerking ervan, zoals vervat in het managementplan en het operationeel plan, bedoeld in artikel 11, in hun geheel optimaal werden verwezenlijkt.

#### **Art. 21.**

In ieder geval heeft de evaluator met het oog op een evaluatie, een functioneringsgesprek met de te evalueren persoon. Als voorbereiding op dit gesprek maakt de te evalueren persoon een zelfevaluatie op die hij vijf kalenderdagen voor het gesprek overmaakt aan de evaluator. Deze schriftelijke zelfevaluatie maakt deel uit van het evaluatiedossier.

Na het evaluatiegesprek finaliseert de evaluator het evaluatieverslag dat binnen de vijftien kalenderdagen na het evaluatiegesprek tegen ontvangst aan de geëvalueerde wordt bezorgd.

#### **Art. 22.**

Wanneer een tussentijdse evaluatie resulteert in een vermelding "onvoldoende" of een eindevaluatie niet resulteert in een eindvermelding "zeer goed", kan de geëvalueerde binnen de vijftien kalenderdagen na ontvangst van het evaluatieverslag beroep instellen bij dezelfde personen als bedoeld in artikel 19, § 3. Met het oog op de beroepszitting, wordt de betrokkene :

1° opgeroepen ten laatste acht kalenderdagen voor de zitting;

2° indien hij dit wenst, bijgestaan door een verdediger van zijn keuze;

3° de mogelijkheid geboden zijn evaluatiedossier te

d'évaluation.

## **CHAPITRE VIII. - De la fin du mandat et de son non-renouvellement.**

### **Art. 23.**

Le mandat prend fin de plein droit à la fin de la période visée à l'article 10.

Le mandat du titulaire de la fonction de management peut être prolongé pour un maximum de six mois jusqu'à ce que le mandat de son successeur débute.

### **Art. 24.**

§ 1er. Si l'évaluation visée à l'article 19, § 1er, conduit à une mention "insuffisant", il est mis fin au mandat du titulaire de la fonction de management.

§ 2. Le titulaire d'une fonction de management, à l'exclusion de celui mentionné à l'article 13, dont le mandat prend prématurément fin en raison d'une mention "insuffisant", reçoit une indemnité de départ selon les règles fixées par Nous.

§ 3. Le titulaire d'une fonction de management visé à l'article 13 dont le mandat prend fin avant l'expiration du terme suite à une évaluation "insuffisant" est réaffecté dans une fonction adéquate qui lui est proposée par le Conseil d'administration du Centre d'expertise.

Si le titulaire de la fonction de management n'est pas d'accord avec la fonction adéquate qui lui est proposée par le Conseil d'administration du Centre d'expertise, il peut faire appel à l'arbitrage du **Service public fédéral Stratégie et Appui**.

### **Art. 25.**

Si le titulaire d'une fonction de management demande qu'il soit mis fin à son mandat, un préavis de six mois est requis si les organes visés à l'article 19, § 3, sont d'accord. Ce délai peut être réduit de commun accord. Les dispositions en matière de réaffectation prévues à l'article 24, § 3, sont également applicables dans ce cas.

### **Art. 26.**

raadplegen.

## **HOOFDSTUK VIII. - Einde mandaat en niet-hernieuwing ervan.**

### **Art. 23.**

Het mandaat eindigt van rechtswege op het einde van de periodes bedoeld in artikel 10.

Het mandaat van de houder van de managementfunctie kan verlengd worden met maximum zes maanden tot de aanvang van het mandaat van zijn opvolger.

### **Art. 24.**

§ 1. Wanneer de evaluatie, bedoeld in artikel 19, § 1, leidt tot een vermelding "onvoldoende", wordt het mandaat van de houder van de managementfunctie beëindigd.

§ 2. De houder van een managementfunctie, met uitsluiting van deze vermeld in artikel 13, van wie het mandaat vroegtijdig werd beëindigd omwille van een vermelding "onvoldoende", krijgt een beëindigingvergoeding volgens de door Ons vastgestelde nadere regelen.

§ 3. De in artikel 13 vermelde houder van een managementfunctie van wie het mandaat vroegtijdig werd beëindigd omwille van een vermelding "onvoldoende", wordt gereffecteerd in een passende functie hem voorgesteld door de Raad van Bestuur van het Kenniscentrum.

Zo de houder van de managementfunctie niet akkoord gaat met de hem door de Raad van Bestuur van het Kenniscentrum aangeboden passende functie, kan hij een beroep doen op de bemiddeling van de **Federale overheidsdienst Beleid en ondersteuning**.

### **Art. 25.**

Indien de houder van een managementfunctie vraagt om zijn mandaat te beëindigen, is, zo de organen bedoeld in artikel 19, § 3, akkoord gaan, een opzegging van zes maand vereist. Deze termijn kan in onderling akkoord verkort worden. De bepalingen inzake reffectatie voorzien in artikel 24, § 3, zijn in dit geval eveneens van toepassing.

### **Art. 26.**

§ 1er. Le titulaire d'une fonction de management, à l'exclusion de celui visé à l'article 13, qui n'a pas reçu d'évaluation finale "insuffisant" et qui, après la participation à une nouvelle sélection comparative, ne reçoit pas un nouveau mandat, bénéficie d'une indemnité de réintégration, selon les règles fixées par Nous.

§ 2. Le titulaire d'une fonction de management visé à l'article 13, qui n'a pas reçu d'évaluation finale "insuffisant" et qui, après la participation à une nouvelle sélection comparative, ne reçoit pas un nouveau mandat, a le choix entre, d'une part, la démission volontaire de son emploi statutaire et le paiement de l'indemnité de réintégration visée au § 1er et, d'autre part, la réaffectation dans une fonction adéquate qui lui est proposée par Conseil d'administration du Centre d'expertise.

Si le titulaire de la fonction de management n'est pas d'accord avec la fonction adéquate qui lui est proposée par le Conseil d'administration du Centre d'expertise, il peut faire appel à l'arbitrage du **Service public fédéral Stratégie et Appui**.

#### **Art. 27.**

Si le titulaire d'une fonction de management pose sa candidature pour la même fonction au sein du Centre d'expertise et s'il a reçu la mention finale "très bon", les organes visés à l'article 19, § 3, lui donnent un nouveau mandat conformément à l'article 10.

Par dérogation aux dispositions des Chapitres II et III, il est réputé dans ce cas avoir satisfait à la sélection comparative visée à l'article 7, sans qu'une nouvelle procédure de sélection ne doive être organisée.

### **CHAPITRE IX. - Dispositions finales.**

#### **Art. 28.**

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

#### **Art. 29.**

Notre Ministre des Affaires sociales et des Pensions, Notre Ministre de la Fonction publique et de la Modernisation de l'administration et Notre Ministre de

§ 1. De houder van een managementfunctie, met uitsluiting van deze vermeld in artikel 13, die geen eindevaluatie "onvoldoende" heeft gekregen en na deelname aan een nieuwe vergelijkende selectie geen nieuw mandaat krijgt, geniet een herintegratievergoeding, volgens de door Ons vastgestelde nadere regelen.

§ 2. De in artikel 13 vermelde houder van een managementfunctie die geen eindevaluatie "onvoldoende" heeft gekregen en na deelname aan een nieuwe vergelijkende selectie geen nieuw mandaat krijgt, heeft de keuze tussen enerzijds het vrijwillig ontslag uit zijn statutaire betrekking en de uitbetaling van de in § 1 bedoelde herintegratievergoeding, en anderzijds de reffectatie in een passende functie die hem wordt voorgesteld door de Raad van Bestuur van het Kenniscentrum.

Zo de houder van de managementfunctie niet akkoord gaat met de hem door de Raad van Bestuur van het Kenniscentrum aangeboden passende functie, kan hij een beroep doen op de bemiddeling van de **Federale overheidsdienst Beleid en Ondersteuning**.

#### **Art. 27.**

Indien de houder van een managementfunctie zich kandidaat stelt voor dezelfde functie binnen het Kenniscentrum en hij bij zijn eindevaluatie de vermelding "zeer goed" heeft gekregen, geven de organen, bedoeld in artikel 19, § 3, hem een nieuw mandaat overeenkomstig artikel 10.

In afwijking van de bepalingen van Hoofdstukken II en III, wordt hij in dit geval geacht voldaan te hebben aan de in artikel 7 vermelde vergelijkende selectie, zonder dat een nieuwe selectieprocedure moet worden georganiseerd.

### **HOOFDSTUK IX. - Slotbepalingen.**

#### **Art. 28.**

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

#### **Art. 29.**

Onze Minister van Sociale Zaken en Pensioenen, Onze Minister van Ambtenarenzaken en Modernisering van de openbare besturen en Onze Minister van



la Protection de la Consommation, de la Santé publique et de l'Environnement sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 20 février 2003.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre des Affaires sociales et des Pensions,  
F. VANDENBROUCKE

Le Ministre de la Fonction publique et de la Modernisation de l'administration,

L. VAN DEN BOSSCHE

Le Ministre de la Protection de la Consommation, de la Santé publique et de l'Environnement

J. TAVERNIER.

Consumentenzaken, Volksgezondheid en Leefmilieu zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 20 februari 2003.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Sociale Zaken en Pensioenen,  
F. VANDENBROUCKE

De Minister van Ambtenarenzaken en Modernisering van de Openbare Besturen,

L. VAN DEN BOSSCHE

De Minister van Consumentenzaken, Volksgezondheid en Leefmilieu,

J. TAVERNIER.