

**PARTIE VII. - LA CARRIERE ADMINISTRATIVE**

**(A.R. du 20-12-2007, art. 7 - TITRE Ier. - L'EVALUATION**

**Chapitre 1<sup>er</sup> - Dispositions générales**

**Art. VII.I.1er.** Le domaine d'évaluation de "l'adéquation des compétences professionnelles du membre du personnel au profil de compétences lié à la fonction exercée" comporte les trois types de compétences suivantes, chacune déclinée sur cinq niveaux :

- 1° les compétences de base, communes aux profils de toutes les fonctions au sein des services de police;
- 2° les compétences de position, liées à la position de la fonction au sein des services de police;
- 3° les compétences spécifiques, liées à la spécificité de la fonction, à son domaine stratégique de référence et aux activités qui sont exercées dans le cadre de cette fonction.

Toute fonction s'apparente à une fonction générique, définie selon la position occupée. Le ministre fixe les fonctions génériques et définit leurs compétences de base et de position.

Les compétences de base et de position forment la partie générique du profil de compétences et sont regroupées dans un référentiel fixé par le ministre.

A la demande du responsable final de l'évaluation, l'évaluateur complète la partie générique du profil de compétences de la fonction générique par des compétences spécifiques qui sont soit sélectionnées parmi les compétences du référentiel établi par le ministre, soit définies par l'évaluateur selon la méthodologie fixée par le ministre.

**Art. VII.I.2.** Le domaine d'évaluation de "l'attitude vis-à-vis des valeurs des services de police" concerne la manière dont la personne évaluée se comporte vis-à-vis des valeurs des services de police.

**Art. VII.I.3.** Le domaine d'évaluation de "la réalisation des objectifs" porte sur la réalisation :

- 1° des objectifs individuels;
- 2° des objectifs opérationnels.

**DEEL VII. - DE ADMINISTRATIEVE LOOPBAAN**

**(K.B. van 20-12-2007, art. 7 - TITEL I. - DE EVALUATIE**

**Hoofdstuk 1 - Algemene bepalingen**

**Art. VII.I.1er.** Het evaluatiedomein van "de overeenstemming van de beroepsbekwaamheden van het personeelslid met het competentieprofiel van de uitgeoefende functie" bestaat uit de volgende drie types van competenties waarbij voor elk type vijf niveaus zijn vastgelegd :

- 1° de basiscompetenties die gemeenschappelijk zijn voor de profielen van alle functies in de politiediensten;
- 2° de positiecompetenties die gekoppeld zijn aan de positie van de functie in de politiediensten;
- 3° de specifieke competenties die gekoppeld zijn aan de specificiteit van de functie, aan haar strategisch referentiedomein en aan de activiteiten die in het raam van die functie worden uitgeoefend.

Elke functie is verwant aan een generieke functie die wordt omschreven volgens de positie die wordt bekleed. De minister bepaalt de generieke functies en omschrijft de basis- en positiecompetenties ervan.

De basis- en positiecompetenties vormen het generieke deel van het competentieprofiel en zijn gegroepeerd in een referentielijst vastgesteld door de minister.

Op vraag van de eindverantwoordelijke voor de evaluatie vult de evaluator het generieke deel van het competentieprofiel van de generieke functie aan door specifieke competenties, hetzij uitgekozen onder de competenties van de door de minister bepaalde referentielijst, hetzij omschreven door de evaluator volgens de door de minister vastgestelde methodologie.

**Art. VII.I.2.** Het evaluatiedomein van "de houding ten aanzien van de waarden van de politiediensten" heeft betrekking op de wijze waarop de geëvalueerde zich gedraagt ten aanzien van de waarden van de politiediensten.

**Art. VII.I.3.** Het evaluatiedomein van "het realiseren van de doelstellingen" heeft betrekking op het realiseren van :

- 1° de individuele doelstellingen;
- 2° de operationele doelstellingen.

Les objectifs individuels sont fixés pour tous les membres du personnel. Ils déterminent les points à améliorer par la personne évaluée au niveau des compétences inhérentes à sa fonction et/ou au niveau de son attitude face aux valeurs.

Les objectifs opérationnels sont fixés pour les membres du personnel exerçant une fonction ayant une responsabilité effective et directe dans la réalisation des objectifs du service. Ils traduisent de manière opérationnelle, au niveau du service, des objectifs des services de police.

Les objectifs individuels et, le cas échéant, les objectifs opérationnels sont fixés, par écrit, au cours de l'entretien préparatoire de la personne évaluée avec l'évaluateur.

La détermination des moyens alloués à la réalisation des objectifs doit avoir lieu en même temps que la définition desdits objectifs.

Si, au cours de l'entretien préparatoire, la personne évaluée et l'évaluateur ne parviennent pas à un accord sur les objectifs, il revient au responsable final de l'évaluation de les fixer.

**Art. VII.I.4.** Suite à des modifications dans l'organisation ou dans le fonctionnement du service ou, le cas échéant, suite à la décision du conseil d'appel, les objectifs peuvent être adaptés au cours d'un entretien de fonctionnement. Cette adaptation s'effectue selon la procédure visée à l'article VII.I.3.

## **Chapitre II – L'évaluateur, le responsable final de l'évaluation et le conseiller en évaluation**

**Art. VII.I.5.** Le responsable final de l'évaluation désigne le ou les évaluateur(s) après concertation préalable au sein du comité de concertation concerné.

**Art. VII.I.6. § 1er.** Ne peuvent réaliser d'évaluation, ni l'évaluateur, ni le responsable final de l'évaluation qui :

- 1° est candidat au même emploi ou à la même promotion que la personne évaluée;
- 2° qui estime que l'on peut avancer une cause de récusation à son encontre au sens de l'article 828 du Code judiciaire, ou qu'il lui est impossible de juger de manière impartiale la personne évaluée.

De individuelle doelstellingen worden voor alle personeelsleden vastgesteld. Zij bepalen de door de geëvalueerde te verbeteren punten op het vlak van de competenties die inherent zijn aan zijn functie en/of op het vlak van zijn houding tegenover de waarden.

De operationele doelstellingen worden vastgesteld voor de personeelsleden die een functie uitoefenen met een effectieve en rechtstreekse verantwoordelijkheid in het realiseren van de doelstellingen van de dienst. Zij zijn de operationele omzetting, op het niveau van de dienst, van de doelstellingen van de politiediensten.

De individuele doelstellingen en, in voorkomend geval, de operationele doelstellingen worden tijdens het planningsgesprek schriftelijk vastgelegd tussen de geëvalueerde en de evaluator.

Het bepalen van de middelen die worden toegekend voor het realiseren van de doelstellingen moet op hetzelfde ogenblik gebeuren als het omschrijven van die doelstellingen.

Indien de geëvalueerde en de evaluator tijdens het planningsgesprek geen akkoord bereiken over de doelstellingen, komt het de eindverantwoordelijke voor de evaluatie toe om die vast te stellen.

**Art. VII.I.4.** De doelstellingen kunnen ingevolge wijzigingen in de organisatie of in de werking van de dienst of, in voorkomend geval, ingevolge de beslissing van de raad van beroep worden aangepast tijdens een functioneringsgesprek. Die aanpassing verloopt volgens de procedure bedoeld in artikel VII.I.3.

## **Hoofdstuk II – De evaluator, de einde verantwoordelijke voor de evaluatie en de evaluatieadviseur**

**Art. VII.I.5.** De eindverantwoordelijke voor de evaluatie wijst de evaluator(en) aan na voorafgaand overleg in het betrokken overlegcomité.

**Art. VII.I.6. §1.** Mogen geen evaluatie opstellen, noch de evaluator, noch de eindverantwoordelijke voor de evaluatie die :

- 1° kandidaat is voor dezelfde betrekking of voor eenzelfde bevordering als de geëvalueerde;
- 2° meent dat tegen hem een reden tot wraking kan worden voorgedragen in de zin van artikel 828 van het gerechtelijk wetboek of dat het hem onmogelijk is de geëvalueerde onpartijdig te beoordelen.

**§ 2.** Le membre du personnel qui estime que l'une des causes de récusation fixées au § 1<sup>er</sup> s'applique à l'évaluateur ou au responsable final de l'évaluation qui n'est pas le chef de corps, le commissaire général, le directeur général, l'inspecteur général ou le directeur-chef de service SSGPI en fait part immédiatement au chef de corps, au commissaire général, au directeur général, à l'inspecteur général ou au directeur-chef de service SSGPI dont il relève.

Si l'évaluateur ou le responsable final de l'évaluation qui n'est pas le chef de corps, le commissaire général, le directeur général, l'inspecteur général ou le directeur-chef de service SSGPI, estime que la personne évaluée peut avancer à son encontre une cause de récusation fixée au § 1<sup>er</sup>, il en fait part au chef de corps, au commissaire général, au directeur général, à l'inspecteur général ou au directeur-chef de service SSGPI, dont il relève.

Le chef de corps, le commissaire général, le directeur général, l'inspecteur général ou le directeur-chef de service SSGPI dont la personne évaluée relève, apprécie les causes de récusation et remplace, le cas échéant, par un suppléant l'évaluateur récusé ou le responsable final de l'évaluation récusé. L'évaluateur récusé ou le responsable final de l'évaluation récusé et la personne évaluée en question sont informés de cette décision motivée.

**§3.** Si le responsable final de l'évaluation récusé conformément au §2 est le chef de corps, le commissaire général, le directeur général, l'inspecteur général ou le directeur-chef de service SSGPI, le membre du personnel visé au §2, alinéa 1<sup>er</sup>, porte la demande de récusation à la connaissance du chef de corps, du commissaire général, du directeur général, de l'inspecteur général ou du directeur-chef de service SSGPI, qui transmet immédiatement ladite demande au ministre ou au service qu'il désigne. Le chef de corps, le commissaire général, le directeur général, l'inspecteur général ou le directeur-chef de service SSGPI fait de même s'il estime que la personne évaluée peut avancer à son encontre une cause de récusation visée au § 1<sup>er</sup>.

Le ministre ou le directeur du service qu'il désigne apprécie les causes de récusation et remplace, le cas échéant, le chef de corps, le commissaire général, le directeur général, l'inspecteur général ou le directeur-chef de service SSGPI récusé par un suppléant. Le chef de corps, le commissaire général, le directeur général, l'inspecteur général ou le directeur-chef de service SSGPI récusé et la personne évaluée en question sont informés de la décision motivée.

**§2.** Het personeelslid dat meent dat ten aanzien van de evaluator of de eindverantwoordelijke voor de evaluatie die niet de korpschef, de commissaris-generaal, de directeur-generaal, de inspecteur-generaal of de directeur-diensthof SSGPI is, één van de in §1 bepaalde gronden tot wraking gelden, brengt dit onverwijld ter kennis van de korpschef, de commissaris-generaal, de directeur-generaal, de inspecteur-generaal of de directeur-diensthof SSGPI waaronder het ressorteert.

Meent de evaluator of de eindverantwoordelijke voor de evaluatie die niet de korpschef, de commissaris-generaal, de directeur-generaal, de inspecteur-generaal of de directeur-diensthof SSGPI is, dat de geëvalueerde een in §1 bepaalde grond tot wraking tegen hem kan voordragen, dan meldt hij dit aan de korpschef, de commissaris-generaal, de directeur-generaal waaronder hij ressorteert.

De korpschef, de commissaris-generaal, de directeur-generaal, de inspecteur-generaal of de directeur-diensthof SSGPI waaronder de geëvalueerde ressorteert, beslist over de wrakingsgronden en vervangt, in voorkomend geval, de gewraakte evaluator of eindverantwoordelijke voor de evaluatie door een plaatsvervanger. De gewraakte evaluator of de gewraakte eindverantwoordelijke voor de evaluatie en de betrokken geëvalueerde worden in kennis gesteld van die met redenen omklede beslissing.

**§3.** Is de overeenkomstig §2 gewraakte eindverantwoordelijke voor de evaluatie de korpschef, de commissaris-generaal, de directeur-generaal, de inspecteur-generaal of de directeur-diensthof SSGPI dan brengt het in § 2, eerste lid, bedoelde personeelslid, het verzoek tot wraking ter kennis van de korpschef, de commissaris-generaal, de directeur-generaal, de inspecteur-generaal of de directeur-diensthof SSGPI die dit verzoek onverwijld doorzendt naar de minister of de door deze aangewezen dienst. Hetzelfde doet de korpschef, de commissaris-generaal, de directeur-generaal, de inspecteur-generaal of de directeur-diensthof SSGPI die meent dat de geëvalueerde een in §1 bepaalde grond tot wraking tegen hem kan voordragen.

De minister of de directeur van de door hem aangewezen dienst beslist over de wrakingsgronden en vervangt, in voorkomend geval, de gewraakte korpschef, commissaris-generaal, directeur-generaal, inspecteur-generaal of directeur-diensthof SSGPI door een plaatsvervanger. De gewraakte korpschef, commissaris-generaal, directeur-generaal, inspecteur-generaal of directeur-diensthof SSGPI en de betrokken geëvalueerde worden in kennis gesteld van die met redenen omklede beslissing.

**Art. VII.I.7.** Si l'évaluateur ou le responsable final de l'évaluation a la personne évaluée depuis moins de 4 mois sous son autorité, il rédige son évaluation, notamment sur base, le cas échéant, de l'évaluation intermédiaire rédigée par l'ancien évaluateur ou l'ancien responsable final de l'évaluation et figurant au dossier personnel de la personne évaluée, étant cependant entendu que l'évaluation établie par ces derniers peut uniquement porter sur la période au cours de laquelle ceux-ci avaient, par rapport à la personne évaluée, la qualité d'évaluateur ou de responsable final de l'évaluation.

**Art. VII.I.8.** Si un membre du personnel, à l'exception des fonctionnaires de liaison visés à l'article 105 de la loi et des détachés et assimilés visés à l'article 96 de la loi, est détaché depuis plus de 4 mois auprès d'un autre service, c'est son supérieur fonctionnel au sein du service de détachement qui agit en tant qu'évaluateur et c'est le responsable final de l'évaluation qu'il avait dans son service d'origine qui reste son responsable final de l'évaluation.

### **Chapitre III – La période d'évaluation**

**Art. VII.I.9.** L'évaluation a lieu tous les deux ans, à compter à partir de la date de la précédente évaluation établie par l'évaluateur ou, le cas échéant, le responsable final de l'évaluation. La première évaluation a lieu, en ce qui concerne le cadre opérationnel, deux ans après la date de la nomination visée à l'article V.II.2 et, en ce qui concerne le cadre administratif et logistique, deux ans après la date de la décision énoncée à l'article V.III.19, alinéa 1er, 1° ou deux ans après la date de l'engagement.

Au cours de cette période de deux ans, appelée "période d'évaluation", il n'est procédé à aucune autre évaluation, sauf lorsque la personne évaluée est désignée à un autre emploi. Dans ce cas, elle peut demander à ce que l'évaluateur rédige une évaluation intermédiaire selon la procédure décrite aux articles VII.I.16 à VII.I.20.

Lorsque l'évaluateur est désigné à un autre emploi, il peut, à la demande du responsable final de l'évaluation, rédiger une évaluation intermédiaire selon la même procédure pour chacune des personnes évaluées dont il était l'évaluateur désigné.

L'évaluation intermédiaire ne fait pas débiter une nouvelle période d'évaluation.

**Art. VII.I.10.** La période d'évaluation du membre du personnel qui, au cours de cette période, est en congé de longue durée selon un des régimes de congé visés aux articles

**Art. VII.I.7.** Heeft de evaluator of de eindverantwoordelijke voor de evaluatie de geëvalueerde minder dan vier maanden onder zijn gezag, dan stelt hij zijn evaluatie op, inzonderheid, in voorkomend geval, op basis van de tussentijdse evaluatie, opgesteld door de vorige evaluator of eindverantwoordelijke voor de evaluatie, die in het persoonlijk dossier van de geëvalueerde werd opgenomen, met dien verstande evenwel dat de door deze gegeven evaluatie enkel betrekking mag hebben op de periode waarin zij ten opzichte van de geëvalueerde de hoedanigheid van evaluator of eindverantwoordelijke voor de evaluatie hadden.

**Art. VII.I.8.** Indien een personeelslid, met uitzondering van de verbindingsambtenaren bedoeld in artikel 105 van de wet en van de gedetacheerden en daarmee gelijkgestellten bedoeld in artikel 96 van de wet, sedert meer dan vier maanden gedetacheerd is naar een andere dienst, dan treedt zijn functionele meerdere in de dienst van detachering op als evaluator en is de eindverantwoordelijke voor de evaluatie diegene die hij had in zijn dienst van oorsprong.

### **Hoofdstuk II – de evaluatieperiode**

**Art. VII.I.9.** De evaluatie geschiedt tweejaarlijks, te rekenen vanaf de datum van de vorige evaluatie opgesteld door de evaluator of, in voorkomend geval, de eindverantwoordelijke voor de evaluatie. De eerste evaluatie geschiedt, wat het operationeel kader betreft, twee jaar na de datum van de in artikel V.II.2 bedoelde benoeming en, wat het administratief en logistiek kader betreft, twee jaar na de datum van de in artikel V.III.19, eerste lid, 1°, bepaalde beslissing of twee jaar na de datum van de indienstneming.

Tijdens deze periode van twee jaar, "evaluatieperiode" genoemd, wordt niet overgegaan tot enige andere evaluatie tenzij de geëvalueerde wordt aangewezen voor een andere betrekking. In dat geval kan hij vragen dat de evaluator een tussentijdse evaluatie opstelt volgens de procedure beschreven in de artikelen VII.I.16 tot VII.I.20.

Indien de evaluator wordt aangewezen voor een andere betrekking, kan hij, op verzoek van de eindverantwoordelijke voor de evaluatie, voor elk van de geëvalueerden waarvoor hij als evaluator was aangewezen, een tussentijdse evaluatie opstellen volgens dezelfde procedure.

De tussentijdse evaluatie heeft niet voor gevolg dat een nieuwe evaluatieperiode aanvangt.

**Art. VII.I.10.** De evaluatieperiode van het personeelslid dat tijdens die periode langdurig met verlof is volgens één van de verlofstelsels bedoeld in de artikelen VIII.III.1 tot

VIII.III.1er à VIII.XV.6, est prolongée au prorata de la durée du congé.

Au terme d'un congé de longue durée, la personne évaluée et l'évaluateur tiennent un entretien de fonctionnement au cours duquel les objectifs de la personne évaluée sont redéfinis.

Par congé de longue durée tel que visé à l'alinéa 1er, il faut entendre toute absence de quatre mois ininterrompus ou plus.

#### **Chapitre IV. – L'entretien préparatoire, l'entretien de fonctionnement et l'entretien d'évaluation**

**Art. VII.I.11.** Chaque période d'évaluation commence par un entretien préparatoire, celui-ci suivant directement l'entretien d'évaluation de la période d'évaluation précédente, sauf dans le cas visé à l'article VII.I.18, alinéa 2, 2°, où l'entretien préparatoire de la nouvelle période d'évaluation a lieu dans le mois qui suit la communication de la décision du responsable final de l'évaluation.

Au cours de l'entretien préparatoire, la personne évaluée et l'évaluateur abordent chacun des trois domaines visés aux articles VII.I.1 à VII.I.3 afin de convenir de ce qui est attendu de la personne évaluée et de la manière dont elle doit exercer sa fonction.

L'entretien préparatoire fait l'objet d'un rapport, dont le modèle est fixé par le ministre. Le rapport est signé, pour accord, par la personne évaluée, l'évaluateur et le responsable final de l'évaluation et est ensuite classé dans le dossier d'évaluation. Une copie est remise à la personne évaluée.

**Art. VII.I.12.** L'entretien de fonctionnement a lieu chaque fois que des circonstances particulières le justifient et notamment dans les cas visés aux articles VII.I.4, VII.I.9, alinéas 2 et 3 et VII.I.10. Dans les autres cas, cet entretien est facultatif et est tenu à la demande de la personne évaluée ou de l'évaluateur.

Lors de l'entretien de fonctionnement, la personne évaluée et l'évaluateur peuvent convenir d'adapter les objectifs et/ou le profil de la personne évaluée.

L'entretien de fonctionnement fait l'objet d'un rapport, dont le modèle est fixé par le ministre. Le rapport est signé, pour accord, par la personne évaluée et l'évaluateur et, s'il y a modification des objectifs, par le responsable final de l'évaluation. Il est ensuite classé dans le dossier d'évaluation.

VIII.XV.6, wordt verlengd met de duur van dit verlof.

Na afloop van dat langdurig verlof houden de geëvalueerde en de evaluator een functioneringsgesprek waarin de doelstellingen van de geëvalueerde opnieuw worden omschreven.

Onder langdurig verlof zoals bedoeld in het eerste lid moet worden verstaan elke ononderbroken afwezigheid van vier maanden of meer.

#### **Hoofdstuk IV. – Het planningsgesprek, het functioneringsgesprek en het evaluatiegesprek**

**Art. VII.I.11.** Elke evaluatieperiode vangt aan met een planningsgesprek dat onmiddellijk volgt op het evaluatiegesprek van de vorige evaluatieperiode, behoudens in het geval bedoeld in artikel VII.I.18, tweede lid, 2°, waar het planningsgesprek van de nieuwe evaluatieperiode wordt gehouden binnen de maand die volgt op de mededeling van de beslissing van de eindverantwoordelijke voor de evaluatie.

Tijdens het planningsgesprek bespreken de geëvalueerde en de evaluator elk van de drie domeinen bedoeld in de artikelen VII.I.1 tot en met VII.I.3 om overeen te komen wat er verwacht wordt van de geëvalueerde en hoe hij zijn ambt moet uitoefenen.

Het planningsgesprek maakt het voorwerp uit van een verslag waarvan het model wordt vastgesteld door de minister. Het verslag wordt voor akkoord ondertekend door de geëvalueerde, de evaluator en de eindverantwoordelijke voor de evaluatie en wordt vervolgens geklasseerd in het evaluatiedossier. Een kopie ervan wordt overhandigd aan de geëvalueerde.

**Art. VII.I.12.** Het functioneringsgesprek heeft plaats telkenmale wanneer bijzondere omstandigheden dit rechtvaardigen en inzonderheid in de gevallen bedoeld in de artikelen VII.I.4, VII.I.9, tweede en derde lid en VII.I.10. In de andere gevallen is dit gesprek facultatief en wordt het gehouden op vraag van de geëvalueerde of van de evaluator.

Bij het functioneringsgesprek kunnen de geëvalueerde en de evaluator overeenkomen om de doelstellingen en/of het profiel van de geëvalueerde aan te passen.

Het functioneringsgesprek maakt het voorwerp uit van een verslag waarvan het model wordt vastgesteld door de minister. Het verslag wordt voor akkoord ondertekend door de geëvalueerde en de evaluator en, als er een wijziging van de doelstellingen is, ook door de eindverantwoordelijke voor

Une copie est remise à la personne évaluée.

**Art. VII.I.13.** L'entretien d'évaluation clôture la période d'évaluation. Il se tient, au plus tôt, un mois avant le terme de la période d'évaluation et, au plus tard, le jour du terme de la période d'évaluation. Toutefois, dans le cas visé à l'article VII.I.18, alinéa 2, 2°, c'est la communication de la décision du responsable final qui clôture la période d'évaluation et fait ainsi débiter la nouvelle période d'évaluation, peu importe que la personne évaluée fasse usage de la procédure d'appel visée à l'article VII.I.25.

Au cours de l'entretien d'évaluation, la personne évaluée et l'évaluateur abordent chacun des trois domaines visés aux articles VII.I.1 à VII.I.3 afin d'examiner comment la personne évaluée a fonctionné et dans quelle mesure elle a répondu aux attentes fixées conformément à l'article VII.I.11.

L'entretien d'évaluation fait l'objet d'un rapport, dont le modèle est fixé par le ministre. Le rapport est signé, pour accord, par la personne évaluée et l'évaluateur et, sans préjudice de l'article VII.I.20, pour prise de connaissance par le responsable final de l'évaluation. Il est ensuite classé dans le dossier d'évaluation. Une copie est remise à la personne évaluée.

## **Chapitre V. – Les mentions**

**Art. VII.I.14.** Toutes les mentions doivent être motivées.

Pour le domaine "adéquation des compétences professionnelles du membre du personnel au profil de compétences lié à la fonction exercée", la mention :

- "bon" signifie que la personne évaluée présente des compétences qui, en contenu et/ou en niveau, dépassent les compétences requises pour un exercice correct de la fonction;

- "satisfaisant" signifie que la personne évaluée présente des compétences qui, en contenu et en niveau, correspondent aux compétences requises pour l'exercice de la fonction;

- "insuffisant" signifie que la personne évaluée manque de certaines compétences requises pour un exercice correct de la fonction et/ou présente ces compétences mais à un

de évaluation, et wordt vervolgens geklasseerd in het evaluatiedossier. Een kopie ervan wordt overhandigd aan de geëvalueerde.

**Art.VII.I.13.** Het evaluatiegesprek sluit de evaluatieperiode af. Het wordt ten vroegste één maand vóór het verstrijken van de evaluatieperiode en ten laatste op de dag van het verstrijken van de evaluatieperiode gehouden. In het geval bedoeld in artikel VII.I.18, tweede lid, 2°, wordt de evaluatieperiode evenwel afgesloten en vangt de nieuwe evaluatieperiode aan met de mededeling van de beslissing van de eindverantwoordelijke voor de evaluatie, ongeacht of de geëvalueerde gebruik maakt van de beroepsprocedure bedoeld in artikel VII.I.25.

Tijdens het evaluatiegesprek bespreken de geëvalueerde en de evaluator elk van de drie domeinen bedoeld in de artikelen VII.I.1 tot en met VII.I.3 om af te wegen hoe de geëvalueerde heeft gefunctioneerd en in welke mate hij heeft voldaan aan de verwachtingen die zijn vastgelegd overeenkomstig artikel VII.I.11.

Het evaluatiegesprek maakt het voorwerp uit van een verslag waarvan het model wordt vastgesteld door de minister. Het verslag wordt voor akkoord ondertekend door de geëvalueerde en de evaluator en, onverminderd artikel VII.I.20, voor kennisneming ondertekend door de eindverantwoordelijke voor de evaluatie. Het verslag wordt vervolgens geklasseerd in het evaluatiedossier. Een kopie ervan wordt overhandigd aan de geëvalueerde.

## **Hoofdstuk V. – De vermeldingen**

**Art. VII.I.14.** Alle vermeldingen moeten worden gemotiveerd.

Voor het domein "overeenstemming van de beroepsbekwaamheden van het personeelslid met het competentieprofiel van de uitgeoefende functie, betekent de vermelding :

- "goed" dat de geëvalueerde blijkt geeft van competenties die, naar inhoud en/of niveau, de competenties die voor een correcte uitoefening van de functie vereist zijn, overschrijden;

- "bevredigend" dat de geëvalueerde blijkt geeft van competenties die, naar inhoud en niveau, beantwoorden aan de competenties die voor een correcte uitoefening van de functie vereist zijn.

- "onvoldoende" dat het de geëvalueerde ontbreekt aan bepaalde competenties die voor een correcte uitoefening van de functie vereist zijn of dat hij blijkt geeft van die

niveau inférieur à celui qui est requis.

Pour le domaine “attitude vis-à-vis des valeurs des services de police”, la mention :

- “bon” signifie que la personne évaluée respecte, en actes et en paroles, les valeurs des services de police même dans des circonstances difficiles et qu’elle fait partager ces valeurs et les développe dans son entourage;

- “satisfaisant” signifie que la personne évaluée respecte, en actes et en paroles, les valeurs des services de police dans des circonstances habituelles de fonctionnement;

- “insuffisant” signifie que la personne évaluée ne montre pas, en actes et/ou en paroles, le respect des valeurs des services de police dans des circonstances habituelles de fonctionnement.

Pour le domaine “réalisation des objectifs”, la mention :

- “bon” signifie que la personne évaluée atteint les objectifs fixés par un usage optimal des moyens mis à sa disposition et/ou dépasse, en terme d’objectifs, ce qui était attendu d’elle;

- “satisfaisant” signifie que la personne évaluée atteint les objectifs fixés par un usage normal des moyens alloués;

- “insuffisant” signifie que la personne évaluée a manqué ses objectifs par défaut d’organisation, de prévoyance et/ou par un mauvais usage des moyens alloués.

**Art. VII.I.15.** La mention finale reflète l’appréciation globale du fonctionnement de la personne évaluée, sur base des domaines de l’évaluation, visés aux articles VII.I.1 à VII.I.3, et est cohérente avec l’évaluation dans les différents domaines d’évaluation, sans pour autant représenter nécessairement la moyenne des mentions partielles visées à l’article VII.I.14. La mention finale :

- “bon” signifie que la personne évaluée a, d’une manière générale, dépassé les attentes fixées conformément à l’article VII.I.11, alinéa 2;

- “satisfaisant” signifie que la personne évaluée a, d’une manière générale, répondu aux attentes fixées conformément à l’article VII.I.11, alinéa 2;

- “insuffisant” signifie que la personne évaluée n’a pas,

competenties maar op een lager niveau dan wat vereist wordt.

Voor het domein “houding ten aanzien van de waarden van de politiediensten”, betekent de vermelding :

- “goed” dat de geëvalueerde, in woorden en daden, de waarden van de politiediensten, zelfs in moeilijke omstandigheden eerbiedigt en dat hij de eerbiediging van deze waarden in zijn omgeving bevordert;

- “bevredigend” dat de geëvalueerde, in woorden en daden, de waarden van de politiediensten in gebruikelijke omstandigheden van functioneren, eerbiedigt;

- “onvoldoende” dat de geëvalueerde, in woorden en/of in daden, in gebruikelijke omstandigheden van functioneren geen respect opbrengt voor de waarden van de politiediensten.

Voor het domein “realiseren van de doelstellingen”, betekent de vermelding :

- “goed” dat de geëvalueerde de vastgelegde doelstellingen bereikt door een optimaal gebruik van de hem ter beschikking gestelde middelen en/of, in termen van doelstellingen, overschrijdt wat er van hem wordt verwacht;

- “bevredigend” dat de geëvalueerde de vastgelegde doelstellingen bereikt door een normaal gebruik van de hem ter beschikking gestelde middelen;

- “onvoldoende” dat de geëvalueerde door een gebrek aan organisatie, vooruitziendheid en/of door een slecht gebruik van de hem ter beschikking gestelde middelen zijn doelstellingen niet heeft gehaald.

**Art. VII.I.15.** De eindvermelding vertolkt de globale beoordeling van het functioneren van de geëvalueerde op basis van de evaluatiedomeinen bedoeld in de artikelen VII.I.1 tot en met VII.I.3 en is coherent met de evaluatie in de verschillende evaluatiedomeinen, zonder noodzakelijk het gemiddelde te zijn van de in artikel VII.I.14 bedoelde partiële vermeldingen. De eindvermelding :

- “goed” betekent dat de geëvalueerde op algemene wijze de verwachtingen die overeenkomstig artikel VII.I.11, tweede lid, zijn vastgesteld, heeft overtroffen;

- “bevredigend” betekent dat de geëvalueerde op algemene wijze heeft beantwoord aan de verwachtingen die overeenkomstig artikel VII.I.11, tweede lid, zijn vastgesteld;

- “onvoldoende” betekent dat de geëvalueerde op

de manière générale, répondu aux attentes fixées conformément à l'article VII.I.11, alinéa 2.

La mention finale "insuffisant" est formellement motivée en tenant compte de ce qui est déterminé à l'alinéa 1er.

## **Chapitre VI. – Les règles de procédure**

### **SECTION 1ère. – LA PROCEDURE D'EVALUATION L'APPEL AUPRES DU RESPONSABLE FINAL DE L'EVALUATION**

**Art. VII.I.16.** L'évaluateur collecte toutes les informations utiles afin de procéder à l'évaluation. Au plus tard dix jours avant l'entretien d'évaluation, l'évaluateur convie la personne évaluée à cet entretien d'évaluation et lui communique une proposition de rapport d'évaluation.

La personne évaluée transmet, le cas échéant, à l'évaluateur sa note de commentaires sur la proposition de rapport d'évaluation, au plus tard le troisième jour avant l'entretien d'évaluation.

Il n'est pas tenu compte de la note de commentaires si elle n'est pas portée à la connaissance de l'évaluateur dans le délai visé à l'alinéa 2.

**Art. VII.I.17.** Au cours de l'entretien d'évaluation, la personne évaluée et l'évaluateur évoquent la proposition de rapport d'évaluation, le commentent, le modifient le cas échéant et abordent les trois domaines visés aux articles VII.I.1 à VII.I.3.

**Art. VII.I.18.** Au terme de l'entretien d'évaluation, l'évaluateur octroie les mentions partielles et la mention finale telles que visées aux articles VII.I.14 et VII.I.15, rédige le rapport d'évaluation et le signe.

Le rapport d'évaluation est signé par la personne évaluée qui indique que soit :

- 1° elle est d'accord avec les mentions du rapport d'évaluation, auquel cas elle peut ajouter quelques commentaires au rapport d'évaluation;
- 2° elle n'est pas d'accord avec une ou plusieurs mention(s) du rapport d'évaluation et forme appel auprès du responsable final de l'évaluation.

**Art. VII.I.19.** Dans le cas visé à l'article VII.I.18, alinéa 2, 2°, la personne évaluée transmet à l'évaluateur, dans les

algemene wijze niet heeft beantwoord aan de verwachtingen die overeenkomstig artikel VII.I.11, tweede lid, zijn vastgesteld.

De eindvermelding "onvoldoende" wordt formeel gemotiveerd rekening houdend met het bepaalde in het eerste lid.

## **Hoofdstuk VI – De procedurevoorschriften**

### **AFDELING 1. – DE EVALUATIEPROCEDURE EN HET BEROEP BIJ DE EINDVERANTWOORDELIJKE VOOR DE EVALUATIE**

**Art. VII.I.16.** Met het oog op de opmaak van de evaluatie wint de evaluator alle nuttige inlichtingen in. Ten laatste tien dagen vóór het evaluatiegesprek nodigt de evaluator de geëvalueerde uit voor dit gesprek en bezorgt hij hem een voorstel van evaluatieverslag.

De geëvalueerde bezorgt, in voorkomend geval, zijn nota met opmerkingen op het voorstel van evaluatieverslag, ten laatste de derde dag vóór het evaluatiegesprek, aan de evaluator.

Er wordt geen rekening gehouden met de nota met opmerkingen indien die niet binnen de in het tweede lid bedoelde termijn wordt bezorgd aan de evaluator.

**Art. VII.I.17.** Tijdens het evaluatiegesprek bespreken de geëvalueerde en de evaluator het voorstel van evaluatieverslag dat zij, in voorkomend geval, wijzigen. Daarbij behandelen zij de drie evaluatiedomeinen bedoeld in de artikelen VII.I.1 tot en met VII.I.3.

**Art. VII.I.18.** Op het einde van het evaluatiegesprek stelt de evaluator het evaluatieverslag op waarbij hij de partiële vermeldingen en de eindvermelding zoals bedoeld in de artikelen VII.I.14 en VII.I.15 aanstipt. Hij ondertekent het evaluatieverslag.

Het evaluatieverslag wordt ondertekend door de geëvalueerde waarbij hij aangeeft dat hij ofwel :

- 1° akkoord gaat met de vermeldingen van het evaluatieverslag, in welk geval hij zijn opmerkingen aan het evaluatieverslag kan toevoegen;
- 2° niet akkoord gaat met één of meer vermelding(en) van het evaluatieverslag en beroep instelt bij de eindverantwoordelijke voor de evaluatie.

**Art. VII.I.19.** In het geval bedoeld in artikel VII.I.18, tweede lid, 2°, bezorgt de geëvalueerde, binnen de zeven

sept jours qui suivent l'entretien d'évaluation, la note de remarques sur base de laquelle elle demande que le rapport d'évaluation soit adapté. Il n'est pas tenu compte de la note de remarques introduite après ce délai.

L'évaluateur transmet immédiatement le rapport d'évaluation ainsi que la note de remarques de la personne évaluée au responsable final de l'évaluation qui décide.

A cet effet, le responsable final de l'évaluation ou le conseiller en évaluation désigné par lui prend connaissance du rapport d'évaluation et consulte toutes les pièces reprises dans le dossier d'évaluation concernant la période d'évaluation en cours. Dans le cas d'une mention finale "insuffisant", la personne évaluée et l'évaluateur sont obligatoirement entendus au niveau du responsable final de l'évaluation.

**Art. VII.I.20.** Le responsable final de l'évaluation fait part de sa décision à l'évaluateur ainsi qu'à la personne évaluée, au plus tard un mois après l'entretien d'évaluation.

Cette décision peut être soit une confirmation, soit une modification du rapport d'évaluation de l'évaluateur.

En cas de modification du rapport d'évaluation, le responsable final de l'évaluation ou le conseiller en évaluation rédige un nouveau rapport d'évaluation. Dans ce cas, le premier rapport d'évaluation ainsi que la note de remarques ne sont détruits que lorsque tous les délais et/ou toutes les voies de recours sont épuisés.

Dans tous les cas, le responsable final de l'évaluation signe le rapport d'évaluation.

## SECTION 2. – LA PROCEDURE D'APPEL AUPRES DU CONSEIL D'APPEL

### Sous-section 1ère. – Le conseil d'appel

**Art. VII.I.21.** Au sein de l'inspection générale de la police fédérale et de la police locale, il existe un conseil d'appel qui se compose comme suit:

- 1° l'inspecteur général ou l'inspecteur général adjoint de l'inspection générale, président;
- 2° un assesseur par organisation syndicale représentative;
- 3° un nombre d'assesseurs fixé conformément au 2°, et, parmi lesquels, si possible, autant de membres appartiennent à la police locale et à la police fédérale.

dagen volgend op het evaluatiegesprek, de nota met opmerkingen op basis waarvan hij vraagt dat het evaluatieverslag zou worden aangepast, aan de evaluator. Er wordt geen rekening gehouden met de nota met opmerkingen die na die termijn wordt ingediend.

De evaluator bezorgt onmiddellijk het evaluatieverslag en de nota met opmerkingen van de geëvalueerde aan de eindverantwoordelijke voor de evaluatie die beslist.

Daartoe neemt de eindverantwoordelijke voor de evaluatie of de door hem aangewezen evaluatie-adviseur kennis van het evaluatieverslag en raadpleegt hij alle stukken van het evaluatiedossier betreffende de lopende evaluatieperiode. In het geval van een eindvermelding "onvoldoende" worden de geëvalueerde en de evaluator verplicht gehoord op het niveau van de eindverantwoordelijke voor de evaluatie.

**Art. VII.I.20.** De eindverantwoordelijke voor de evaluatie deelt, ten laatste één maand na het evaluatiegesprek, zijn beslissing mee aan de evaluator en aan de geëvalueerde.

Die beslissing kan ofwel een bevestiging ofwel een wijziging zijn van het evaluatieverslag van de evaluator.

In geval van wijziging van het evaluatieverslag stelt de eindverantwoordelijke voor de evaluatie of de evaluatie-adviseur een nieuw evaluatieverslag op. In dit geval worden het eerste evaluatieverslag evenals de nota met opmerkingen op het einde van de evaluatieprocedure pas vernietigd wanneer alle termijnen en/of alle beroepsmiddelen zijn uitgeput.

In alle gevallen ondertekent de eindverantwoordelijke voor de evaluatie het evaluatieverslag.

## AFDELING 2. – DE BEROEPSPROCEDURE BIJ DE RAAD VAN BEROEP

### Onderafdeling 1. – De raad van beroep

**Art. VII.I.21.** Bij de algemene inspectie van de federale politie en van de lokale politie bestaat er een raad van beroep die als volgt is samengesteld :

- 1° de inspecteur-generaal of de adjunct-inspecteur-generaal van de algemene inspectie, voorzitter;
- 2° één bijzitter per representatieve vakorganisatie;
- 3° een overeenkomstig 2° vastgesteld aantal bijzitters waarvan zo mogelijk evenveel leden tot de lokale als tot de federale politie behoren.

En outre, le président et les assesseurs ont chacun un suppléant.

Un secrétaire, désigné par le président parmi les membres du personnel de l'inspection générale, assiste le conseil d'appel.

Le conseil d'appel ne peut siéger, délibérer et voter valablement que si deux tiers au moins de ses membres sont présents ou représentés.

Le président dispose d'une voix. Chaque groupe d'assesseurs visé au 2° et 3° dispose d'un total de cinq voix, quelque soit le nombre d'assesseurs présents au sein de chaque groupe. Ces voix sont réparties de manière égale entre les membres du groupe.

**Art. VII.I.22.** Le ministre désigne les assesseurs visés à l'article VII.I.21, alinéa 1er, 3°, parmi les membres du personnel qui figurent sur une double liste proposée par le commissaire général pour ce qui concerne les membres de la police fédérale et par la commission permanente pour la police locale en ce qui concerne les membres de la police locale.

Les assesseurs et leurs suppléants doivent avoir suivi la formation d'évaluateur avant leur désignation.

L'inspecteur général désigne parmi les membres du personnel de l'inspection générale un président suppléant.

**Art. VII.I.23.** Le mandat du président suppléant, des assesseurs et de leurs suppléants est de trois ans et il est renouvelable.

Le président suppléant, les assesseurs et les suppléants qui sont désignés pour remplacer le président ou les assesseurs décédé(s) ou démissionnaire(s), mènent à terme la désignation de ceux qu'ils remplacent.

**Art. VII.I.24.** La personne évaluée qui estime pouvoir faire valoir une cause de récusation au sens de l'article 828 du Code judiciaire contre le président ou un assesseur ou qui estime que le président ou un assesseur ne peut l'apprécier de manière impartiale doit, sous peine de non recevabilité, récuser le président ou l'assesseur concerné dans les quatorze jours qui suivent la fin du délai visé à l'article VII.I.25. La demande de récusation est, sous peine d'irrecevabilité, adressée par requête motivée au président du conseil d'appel ou, s'il s'agit du président, au ministre.

De voorzitter en de bijzitters hebben bovendien elk één plaatsvervanger.

Een secretaris aangewezen door de voorzitter onder de personeelsleden van de algemene inspectie, staat de raad van beroep bij.

De raad van beroep kan slechts rechtsgeldig zitting houden, beraadslagen en stemmen indien ten minste twee derden van zijn leden aanwezig of vertegenwoordigd is.

De voorzitter beschikt over één stem. Elke groep van bijzitters bedoeld in 2° en 3° beschikt over een totaal van vijf stemmen, ongeacht het aantal aanwezige bijzitters in elke groep. Deze stemmen worden onder de leden van die groep gelijk verdeeld.

**Art. VII.I.22.** De minister wijst de in artikel VII.I.21, eerste lid, 3°, bedoelde bijzitters aan onder de personeelsleden die voorkomen op een dubbele lijst die wordt voorgesteld door de commissaris-generaal wat de leden van de federale politie betreft en door de vaste commissie voor de lokale politie wat de leden van de lokale politie betreft.

De bijzitters en hun plaatsvervangers moeten vóór hun aanwijzing de opleiding tot evaluator hebben gevolgd.

De inspecteur-generaal wijst onder de personeelsleden van de algemene inspectie een plaatsvervangende voorzitter aan.

**Art. VII.I.23.** Het mandaat van de plaatsvervangende voorzitter, de bijzitters en hun plaatsvervangers bedraagt drie jaar en is hernieuwbaar.

De plaatsvervangende voorzitter, de bijzitters en de plaatsvervangers die worden aangewezen ter vervanging van de overleden of aftredende voorzitter of bijzitters, voleindigen de aanwijzing van degenen die ze vervangen.

**Art. VII.I.24.** De geëvalueerde die meent dat hij een reden van wraking in de zin van artikel 828 van het Gerechtelijk Wetboek kan voordragen tegen de voorzitter of een bijzitter, of die meent dat de voorzitter of een bijzitter hem onmogelijk onpartijdig kan beoordelen, moet de betrokken voorzitter of bijzitter op straffe van onontvankelijkheid wraken binnen de veertien dagen na het einde van de in artikel VII.I.25 bepaalde termijn. De wraking wordt, op straffe van onontvankelijkheid, bij gemotiveerd verzoekschrift gevraagd aan de voorzitter van de raad van beroep of, als het de voorzitter betreft, de minister.

Le président ou le ministre, selon le cas, décide du fondement de la demande de récusation et remplace, le cas échéant, le membre récusé par son suppléant. Cette décision motivée est portée à la connaissance, selon le cas, du président, du membre récusé et de la personne évaluée concernée.

Lorsqu'un assesseur estime que la personne évaluée peut invoquer une cause de récusation à son égard au sens de l'article 828 du Code Judiciaire, ou qu'il lui est impossible de juger la personne évaluée de manière impartiale, il en informe le président. S'il s'agit du président, il en informe le ministre.

Le président ou, selon le cas, le ministre décide et agit conformément à l'alinéa 2.

#### Sous-section 2. – La procédure devant le conseil d'appel

**Art. VII.I.25.** Pour être valable, l'appel doit se faire par requête motivée, soit par lettre recommandée, soit contre un accusé de réception, auprès de l'inspecteur général et ce, dans les quatorze jours qui suivent la prise de connaissance de la décision visée à l'article VII.I.20.

**Art. VII.I.26.** Le conseil d'appel juge sur la base du dossier d'évaluation dont font partie toutes les pièces établies dans le cadre de l'évaluation contestée.

**Art. VII.I.27.** Le conseil d'appel peut soit confirmer l'évaluation contestée, soit la modifier entièrement ou partiellement. Sa décision comporte l'évaluation finale de la personne évaluée pour la période d'évaluation concernée.

La décision du conseil d'appel est immédiatement portée à la connaissance de la personne évaluée et du responsable final de l'évaluation.

#### Chapitre VII. – Le dossier d'évaluation

**Art. VII.I.28.** Pour chaque nouvelle période d'évaluation, un dossier d'évaluation est ouvert. Ce dossier comprend :

- 1° un inventaire des pièces;
- 2° le rapport de l'entretien préparatoire visé à l'article VII.I.11;
- 3° le cas échéant, le rapport de l'entretien (ou des entretiens) de fonctionnement visé(s) à l'article VII.I.12;
- 4° le rapport d'évaluation visé à l'article VII.I.13;

De voorzitter of, naar gelang van het geval, de minister beslist over de wrakingsgronden en vervangt, in voorkomend geval, het gewraakte lid door zijn plaatsvervanger. De voorzitter, naar gelang van het geval, het gewraakte lid en de geëvalueerde worden in kennis gesteld van die met redenen omklede beslissing.

Meent de bijzitter dat de geëvalueerde een reden van wraking tegen hem kan voordragen in de zin van artikel 828 van het Gerechtelijk Wetboek of dat het hem onmogelijk is de geëvalueerde onpartijdig te beoordelen, dan meldt hij dit aan de voorzitter. Als het de voorzitter betreft, dan meldt hij dit aan de minister.

De voorzitter of, naar gelang van het geval, de minister beslist en handelt overeenkomstig het bepaalde in het tweede lid.

#### Onderafdeling 2. - De procedure voor de raad van beroep

**Art. VII.I.25.** Om geldig te zijn, moet het hoger beroep bij gemotiveerd verzoekschrift worden ingediend, hetzij per aangetekende brief, hetzij tegen ontvangstbewijs, bij de inspecteur-generaal en dit binnen de veertien dagen na kennisneming van de in artikel VII.I.20 bedoelde beslissing.

**Art. VII.I.26.** De raad van beroep oordeelt op basis van het evaluatiedossier waarvan alle stukken opgesteld in het raam van de betwiste evaluatie deel uitmaken.

**Art. VII.I.27.** De raad van beroep kan ofwel de bestreden evaluatie bevestigen, ofwel geheel of gedeeltelijk wijzigen. Zijn beslissing houdt de eindevaluatie in van de geëvalueerde over de betrokken evaluatieperiode.

De beslissing van de raad van beroep wordt zonder verwijl ter kennis gebracht van de geëvalueerde en van de eindverantwoordelijke voor de evaluatie.

#### HOOFDSTUK VII. – Het evaluatiedossier

**Art. VII.I.28.** Voor elke nieuwe evaluatieperiode wordt een evaluatiedossier geopend. Dit dossier bevat :

- 1° een inventaris van de stukken;
- 2° het verslag van het planningsgesprek bedoeld in artikel VII.I.11;
- 3° in voorkomend geval, het verslag van het (de) functioneringsgesprek(ken) bedoeld in artikel VII.I.12;
- 4° het evaluatieverslag bedoeld in artikel VII.I.13;

5° toutes les pièces relatives à la période d'évaluation en cours qui peuvent éventuellement avoir des répercussions sur l'évaluation et notamment :

- a) les notes et la correspondance relatives à la personne évaluée et portant sur son fonctionnement;
- b) les formations suivies et les résultats obtenus;
- c) les résultats obtenus au cours des épreuves de sélection ou les examens de promotion;
- d) le feuillet des sanctions disciplinaires visé à l'article 57 de la loi du 13 mai 1999 portant le statut disciplinaire des membres du personnel des services de police;
- e) tous les précédents rapports d'évaluation portant la mention finale "insuffisant" accompagnés de tous les éléments des procédures;

6° les rapports d'évaluation qui portent sur les deux périodes d'évaluation précédentes;

**Art. VII.I.29.** Sans préjudice de l'article 140 de la loi, seuls les documents pertinents pour l'évaluation peuvent se trouver dans le dossier d'évaluation et être compulsés par la personne évaluée, l'évaluateur, le responsable final de l'évaluation et le conseiller en évaluation.

Aucune pièce ne peut figurer dans le dossier d'évaluation sans que le membre du personnel intéressé n'ait signé pour information.

**Art. VII.I.30.** A l'issue de la procédure d'évaluation, le membre du personnel reçoit une copie de son rapport d'évaluation. Il peut également demander copie d'une ou plusieurs pièces annexées au rapport d'évaluation.

### **Chapitre VIII. – Dispositions diverses**

**Art. VII.I.31.** En ce qui concerne les délégués syndicaux, l'évaluation ne peut être fondée sur les actes qu'ils accomplissent en cette qualité et qui sont directement liés aux prérogatives qu'ils exercent, comme visées aux articles 14 et 15 de la loi du 24 mars 1999 organisant les relations entre les autorités publiques et les organisations syndicales du personnel des services de police.

De même, l'évaluation des experts visés à l'article 64 de l'arrêté royal du 8 février 2001 portant exécution de la loi du

5° alle stukken met betrekking tot de lopende evaluatieperiode die mogelijks een weerslag op de evaluatie kunnen hebben en inzonderheid :

- a) de nota's en de briefwisseling over de geëvalueerde met betrekking tot zijn wijze van dienen;
- b) de gevolgde opleidingen en de behaalde resultaten;
- c) de resultaten behaald tijdens selectieproeven of bevorderingsexamens;
- d) het blad der tuchtstraffen bedoeld in artikel 57 van de wet van 13 mei 1999 houdende het tuchtstatuut van de personeelsleden van de politiediensten;
- e) alle voorgaande evaluatieverslagen met de eindvermelding "onvoldoende" met hierbij alle elementen van de procedures;

6° de evaluatieverslagen die slaan op de twee vorige evaluatieperiodes;

**Art. VII.I.29.** Onverminderd artikel 140 van de wet mogen enkel de voor de evaluatie relevante stukken zich in het evaluatiedossier bevinden en ingezien worden door de geëvalueerde, de evaluator, de eindverantwoordelijke voor de evaluatie en de evaluatie-adviseur.

Geen enkel stuk mag in het evaluatiedossier worden opgenomen zonder dat het belanghebbende personeelslid het voor kennisneming heeft getekend.

**Art. VII.I.30.** Het personeelslid ontvangt na het beëindigen van de evaluatieprocedure een kopie van zijn evaluatieverslag. Het kan eveneens één kopie vragen van een of meerdere stukken die bij het evaluatieverslag zijn gevoegd.

### **Hoofdstuk VIII. – Diverse bepalingen**

**Art. VII.I.31.** De evaluatie mag, wat de syndicale afgevaardigden betreft, niet gegrond zijn op de handelingen die zij in die hoedanigheid verrichten en die rechtstreeks verband houden met de door hen uitgeoefende prerogatieven zoals bedoeld in de artikelen 14 en 15 van de wet van 24 maart 1999 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakverenigingen van het personeel van de politiediensten.

De evaluatie van de deskundigen bedoeld in artikel 64 van het koninklijk besluit van 8 februari 2001 tot uitvoering

24 mars 1999 organisant les relations entre les autorités publiques et les organisations syndicales du personnel des services de police, et des personnes de confiance ne peut être fondée sur les actes qu'ils accomplissent en cette qualité et qui sont directement liés aux prérogatives qu'ils exercent).

## **TITRE II. - LA CARRIERE DU PERSONNEL DU CADRE OPERATIONNEL**

### **Chapitre Ier. - Dispositions générales**

**Art. VII.II.1er. § 1er.** La promotion est la nomination d'un membre du personnel du cadre opérationnel à un grade supérieur.

Il y a deux sortes de promotions :

- 1° la promotion par accession au grade supérieur au sein d'un même cadre;
- 2° la promotion par accession à un cadre supérieur.

**§ 2.** La carrière barémique d'un membre du personnel du cadre opérationnel consiste en l'octroi successif au membre du personnel d'une échelle de traitement de plus en plus haute au sein d'un même grade sur base d'une ancienneté d'échelle de traitement, d'une évaluation et, le cas échéant, d'une formation continuée ou de la sélection par une commission de sélection visée aux articles VII.II.28 à VII.II.49 [art. 29, alinéa 2, et 30].

**Art. VII.II.2.** Afin de bénéficier d'une promotion ou d'une augmentation d'échelle de traitement dans le cadre d'une carrière barémique, le membre du personnel du cadre opérationnel doit se trouver dans une position administrative qui lui permette de faire valoir ses droits à la promotion ou à la carrière barémique [art. 28].

**Art. VII.II.3. § 1er.** L'autorité de nomination accorde la promotion et l'augmentation d'échelle de traitement visée à l'article VII.II.24, 4° et 5°.

van de wet van 24 maart 1999 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakverenigingen van het personeel van de politiediensten, en van de vertrouwenspersonen mag eveneens niet gegrond zijn op de handelingen die zij in die hoedanigheid verrichten en die rechtstreeks verband houden met de door hen uitgeoefende prerogatieven).

## **TITEL II. - DE LOOPBAAN VAN HET PERSONEEL VAN HET OPERATIONEEL KADER**

### **Hoofdstuk I. - Algemene bepalingen**

**Art. VII.II.1. § 1.** De bevordering is de benoeming van een personeelslid van het operationeel kader tot een hogere graad.

Er zijn twee soorten van bevorderingen :

- 1° de bevordering door verhoging in graad binnen eenzelfde kader;
- 2° de bevordering door overgang naar een hoger kader.

**§ 2.** De baremische loopbaan van het personeelslid van het operationeel kader bestaat in de opeenvolgende toekenning aan het personeelslid van een steeds hogere loonschaal binnen eenzelfde graad op basis van loonschaalanciënniteit, evaluatie en, in voorkomend geval, een voortgezette opleiding of de selectie door een selectiecommissie, bedoeld in de artikelen VII.II.28 tot VII.II.49 [art. 29, tweede lid, en 30].

**Art. VII.II.2.** Om een bevordering te verkrijgen of om een verhoging van loonschaal in het raam van een baremische loopbaan te genieten, moet het personeelslid van het operationeel kader zich in een administratieve stand bevinden waarin het zijn aanspraken op bevordering of baremische loopbaan kan doen gelden [art. 28].

**Art. VII.II.3. § 1.** De benoemende overheid verleent de bevordering en de loonschaalverhoging bedoeld in artikel VII.II.24, 4° en 5°.

§ 2. (A.R. du 02-03-2007, art. 5 - A l'exception de l'augmentation d'échelle de traitement visée au §1er, l'échelle de traitement supérieure dans la carrière barémique est octroyée par le commissaire général ou le directeur général qu'il désigne ou, selon le cas, le chef de corps ou le membre du personnel qu'il désigne. Toutefois, si l'évaluation d'un membre du personnel de la police locale comporte la mention finale "insuffisant", l'autorité compétente dans le cadre de la carrière barémique est le bourgmestre ou le collège de police.

Le ministre fixe les modalités relatives à cet octroi).

## **Chapitre II. - De la promotion par accession au grade supérieur**

**Art. VII.II.4.** ✕ Peut être promu au grade de commissaire divisionnaire de police, le commissaire de police qui:

- 1° a au moins neuf ans d'ancienneté de cadre dans le cadre d'officiers;
- 2° est titulaire d'un diplôme ou d'un certificat d'étude donnant accès au niveau 1 dans la fonction publique fédérale ou qui a réussi les examens organisés par le bureau de sélection de l'administration fédérale (SELOR) en vue d'accéder au niveau 1 de la fonction publique fédérale;
- 3° est détenteur du brevet de direction déterminé par Nous [art. 32].

**Art. VII.II.5.** La promotion est accordée au commissaire de police qui satisfait aux conditions visées à l'article VII.II.4 et qui, conformément aux règles en matière de mobilité est nommé dans un emploi vacant d'officier supérieur ou est désigné pour un mandat au moins de catégorie 3 visé aux articles VII.III.21 et VII.III.22 [art. 33].

## **Chapitre III. - La promotion par accession à un cadre supérieur**

### **SECTION 1ère. - DISPOSITION GENERALE**

**Art. VII.II.6.** Les membres du personnel qui réussissent la formation de base d'un cadre supérieur, sont promus par accession au cadre supérieur envisagé [art. 37].

### **SECTION 2. - LES CONDITIONS D'ADMISSION**

Sous-section 1ère. - Disposition générale

§ 2. (K.B. van 02-03-2007, art. 5 - Met uitzondering van de loonschaalverhoging bedoeld in §1, wordt de hogere loonschaal binnen de baremische loopbaan toegekend door de commissaris-generaal of de door deze aangewezen directeur-generaal of, naar gelang van het geval, de korpschef of het door deze aangewezen personeelslid. Indien de evaluatie van een personeelslid van de lokale politie de eindvermelding "onvoldoende" draagt, is de bevoegde overheid in het raam van de baremische loopbaan evenwel de burgemeester of het politiecollege.

De minister stelt de nadere regels inzake die toekenning vast).

## **Hoofdstuk II. - De bevordering door verhoging in graad**

**Art. VII.II.4.** ✕ Kan tot de graad van hoofdcommissaris van politie worden bevorderd, de commissaris van politie die:

- 1° ten minste negen jaar kaderanciënniteit heeft in het officierskader;
- 2° houder is van een diploma of een studiegetuigschrift dat toegang geeft tot het niveau 1 in het federaal openbaar ambt of geslaagd is voor de door het selectiebureau van de federale overheid (SELOR) georganiseerde examens voor overgang naar het niveau 1 in het federaal openbaar ambt;
- 3° houder is van het door Ons bepaalde directiebrevet [art. 32].

**Art. VII.II.5.** De bevordering wordt verleend aan de commissaris van politie die voldoet aan de voorwaarden bedoeld in artikel VII.II.4 en die overeenkomstig de regels inzake de mobiliteit wordt benoemd in een vacante betrekking van hoger officier of wordt aangewezen voor een mandaat van ten minste categorie 3 bedoeld in de artikelen VII.III.21 en VII.III.22 [art. 33].

## **Hoofdstuk III. - De bevordering door overgang naar een hoger kader**

### **AFDELING 1. - ALGEMENE BEPALING**

**Art. VII.II.6.** De personeelsleden die slagen voor de basisopleiding van een hoger kader, worden bevorderd door overgang naar het beoogde hoger kader [art. 37].

### **AFDELING 2. - DE TOELATINGSVOORWAARDEN**

Onderafdeling 1. - Algemene bepaling

**Art. VII.II.7.** Sans préjudice de l'article 98 de la loi, le ministre fixe chaque année, par rôle linguistique et par cadre, combien de membres du personnel peuvent être admis à la formation de base du cadre supérieur [art. 38].

Sous-section 2. - Les conditions d'admission

**Art. VII.II.8.** ✕ Pour être admis aux épreuves de sélection pour l'accession à un cadre supérieur, le membre du personnel doit satisfaire aux conditions suivantes, à la date de la clôture de l'inscription pour ces épreuves de sélection:

- 1° disposer de l'ancienneté de cadre visée à la sous-section 3;
- 2° satisfaire à l'exigence de diplôme visée à la sous-section 4;
- 3° ne pas avoir d'évaluation avec la mention finale "insuffisant";
- 4° ne pas avoir antérieurement été réaffecté en raison d'une inaptitude professionnelle en application de l'article V.II.14, alinéa 1er, 3° [art. 39].

Sous-section 3. - Ancienneté de cadre exigée

**Art. VII.II.9.** Un agent auxiliaire de police peut être admis à la sélection pour l'accession au cadre de base à condition d'avoir au moins (A.R. du 03-02-2004, art. 3 - deux) ans d'ancienneté dans le cadre d'agents auxiliaires de police.

**Art. VII.II.10.** Un inspecteur de police et un inspecteur principal de police peuvent être admis à la sélection pour l'accession respectivement au cadre moyen et au cadre d'officiers à condition d'avoir au moins six ans d'ancienneté de cadre dans, respectivement, le cadre de base ou le cadre moyen.

Sous-section 4. - Exigences de diplômes

**Art. VII.II.11.** Pour être admis à la sélection pour l'accession au cadre de base, le candidat doit être porteur d'un diplôme ou d'un certificat au moins équivalent à ceux pris en compte pour le recrutement aux emplois de niveau 2 dans les Administrations fédérales, tels que repris à l'annexe I de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut du personnel de l'Etat.

**Art. VII.II.7.** Onverminderd artikel 98 van de wet, bepaalt de minister jaarlijks, per taalrol en per kader, hoeveel personeelsleden kunnen worden toegelaten tot de basisopleiding van het hoger kader [art. 38].

Onderafdeling 2. - De toelatingsvoorwaarden

**Art. VII.II.8.** ✕ Om te worden toegelaten tot de selectieproeven voor overgang naar een hoger kader moet het personeelslid voldoen aan de volgende voorwaarden op datum van het afsluiten van de inschrijving voor deze selectieproeven:

- 1° over de in onderafdeling 3 bedoelde kaderanciënniteit beschikken;
- 2° voldoen aan de in onderafdeling 4 bedoelde diplomaveerste;
- 3° geen evaluatie met eindvermelding "onvoldoende" genieten;
- 4° niet eerder herplaatst zijn wegens beroepsongeschiktheid bij toepassing van artikel V.II.14, eerste lid, 3° [art. 39].

Onderafdeling 3. - Vereiste kaderanciënniteit

**Art. VII.II.9.** Een hulpagent van politie kan worden toegelaten tot de selectie voor overgang naar het basiskader mits hij ten minste (K.B. van 03-02-2004, art. 3 - twee) jaar anciënniteit telt in het kader van hulpagenten van politie.

**Art. VII.II.10.** Een inspecteur van politie en een hoofdinspecteur van politie kunnen worden toegelaten tot de selectie voor overgang naar respectievelijk het midden- en officierskader mits zij ten minste zes jaar kaderanciënniteit tellen in respectievelijk het basis- of middenkader.

Onderafdeling 4. - Diplomaveersten

**Art. VII.II.11.** Om te worden toegelaten tot de selectie voor overgang naar het basiskader moet het personeelslid houder zijn van een diploma of getuigschrift dat ten minste evenwaardig is met die welke in aanmerking worden genomen voor de aanwerving in de betrekkingen van niveau 2 bij de federale Rijksbesturen, zoals opgenomen in de bijlage I van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel.

Par dérogation à l'alinéa 1er, l'agent auxiliaire de police ayant réussi une épreuve organisée et dont le programme est arrêté par le service désigné par le ministre, est dispensé des exigences de diplômes visées à l'alinéa 1er [art. 40].

**Art. VII.II.12.** Pour être admis à la sélection pour l'accession au cadre d'officier, le candidat doit être porteur d'un diplôme ou d'un certificat au moins équivalent à ceux pris en compte pour le recrutement aux emplois de niveau 1 dans les Administrations fédérales, tels que repris à l'annexe I de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut du personnel de l'Etat.

Par dérogation, à l'alinéa 1er, l'inspecteur principal de police, ayant réussi une épreuve organisée et dont le programme est arrêté par le service désigné par le ministre, est dispensé des exigences de diplômes visées à l'alinéa 1er [art. 41].

**Art. VII.II.13.** Le ministre ou le directeur du service qu'il désigne peut prendre en considération des diplômes ou des certificats étrangers qui sont au moins équivalent à ceux repris à l'annexe I de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut du personnel de l'Etat.

### SECTION 3. - LA SELECTION

#### Sous-section 1ère. - Dispositions générales

**Art. VII.II.14.** L'organisation des épreuves de sélection est annoncée par le ministre ou le directeur du service désigné par lui. Cette annonce mentionne au moins la langue des épreuves de sélection, le cadre pour lequel les épreuves sont organisées, les conditions de participation, la date à laquelle elles doivent être remplies ainsi que le mode d'inscription et la date ultime d'inscription.

**Art. VII.II.15.** Chaque membre du personnel qui s'inscrit à une sélection, reçoit, à sa demande, le programme général des épreuves de sélection.

#### Sous-section 2. - Les épreuves et la procédure de sélection

**Art. VII.II.16. §1er.** La sélection des candidats dans le cadre des procédures de promotion par accession à un cadre supérieur a lieu sous forme d'un concours.

In afwijking van het eerste lid, is de hulpagent van politie die geslaagd is voor een georganiseerde proef waarvan het programma vastgesteld is door de door de minister aangewezen dienst, vrijgesteld van de in het eerste lid bepaalde diplomaverreichte [art. 40].

**Art. VII.II.12.** Om te worden toegelaten tot de selectie voor overgang naar het officierskader moet het personeelslid houder zijn van een diploma of getuigschrift dat ten minste evenwaardig is met die welke in aanmerking worden genomen voor de aanwerving in de betrekkingen van niveau 1 bij de federale Rijksbesturen, zoals opgenomen in de bijlage I van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel.

In afwijking van het eerste lid, is de hoofdinspecteur van politie die geslaagd is voor een georganiseerde proef waarvan het programma vastgesteld is door de door de minister aangewezen dienst, vrijgesteld van de in het eerste lid bepaalde diplomaverreichte [art. 41].

**Art. VII.II.13.** De minister of de directeur van de door hem aangewezen dienst kan buitenlandse diploma's of getuigschriften die ten minste evenwaardig zijn aan die welke opgenomen zijn in de bijlage I van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel, in aanmerking nemen.

### AFDELING 3. - DE SELECTIE

#### Onderafdeling 1. - Algemene bepalingen

**Art. VII.II.14.** Het organiseren van de selectieproeven wordt door de minister of de directeur van de door hem aangewezen dienst aangekondigd. Deze aankondiging vermeldt ten minste de taal van de selectieproeven, het kader waarvoor de proeven worden georganiseerd, de deelnemingsvoorwaarden en de datum waarop die moeten vervuld zijn alsmede de wijze van inschrijving en de uiterste inschrijvingsdatum.

**Art. VII.II.15.** Ieder personeelslid dat zich voor een selectie inschrijft, ontvangt op aanvraag het algemeen programma van de selectieproeven.

#### Onderafdeling 2. - De selectieproeven en -procedure

**Art. VII.II.16. §1.** De selectie van de kandidaten in het raam van de bevorderingsprocedures door overgang naar een hoger kader geschiedt onder de vorm van een vergelijkend examen.

**§2.** (A.R. du 02-04-2004, art. 1er – L'épreuve professionnelle visée, respectivement, aux articles VII.II.17, VII.II.18 et VII.II.19, donne lieu à un classement sur base duquel les candidats sont appelés, le cas échéant, aux épreuves de sélection ultérieures, et ce jusqu'à ce que le nombre visé à l'article VII.II.7 soit atteint.

Les candidats sont classés conformément aux articles II.I.7 et II.I.8 si leurs résultats sont équivalents).

**§3.** (A.R. du 02-04-2004, art. 1er – abrogé).

**Art. VII.II.17.** Les articles IV.I.15, alinéa 1er, IV.I.16, IV.I.17, IV.I.26 et IV.I.27, 1° et 3° à 5° y compris, sont d'application conforme aux candidats pour accession au cadre de base (A.R. du 02-04-2004, art. 2 – en tant compte de ce que l'épreuve visée à l'article IV.I.15, alinéa 1er, 1°, est remplacée par une épreuve professionnelle).

**Art. VII.II.18.** Les articles IV.I.15, alinéa 1er, 1°, 2° et 4°, IV.I.16, IV.I.17, IV.I.26 et IV.I.27, 1° et 3° à 5° y compris, sont d'application conforme aux candidats pour accession au cadre moyen en tenant compte de ce que l'épreuve visée à l'article IV.I.15, alinéa 1er, 1°, est remplacée par une épreuve professionnelle.

**Art. VII.II.19.** Les articles IV.I.15, alinéa 1er, 1°, 2° et 4°, IV.I.16, IV.I.17, IV.I.26 et IV.I.27, 1° et 3° à 5° y compris, sont d'application conforme aux candidats pour accession au cadre d'officiers en tenant compte de ce que l'épreuve visée à l'article IV.I.15, alinéa 1er, 1°, est remplacée par une épreuve professionnelle.

**Art. VII.II.20.** La commission de sélection visée à l'article IV.I.15, alinéa 1er, 4°, décide quels candidats ont réussi et sont classés en ordre utile et établit la liste de ces membres du personnel par ordre alphabétique.

La commission de sélection envoie ensuite la liste visée à l'alinéa 1er au directeur de la direction de recrutement et de sélection, qui en informe les candidats concernés.

#### **Chapitre IV. - La carrière barémique**

##### **SECTION 1ère. - LA CARRIERE BAREMIQUE DANS LE CADRE DES AGENTS AUXILIAIRES DE POLICE**

**Art. VII.II.21.** Une carrière barémique est instaurée pour l'accession aux échelles de traitement énumérées ci-dessous et après le nombre d'années d'ancienneté d'échelle de traitement en regard de celles-ci:

**§2.** (K.B. van 02-04-2004, art. 1 – De beroepsproef, respectievelijk bedoeld in de artikelen VII.II.17, VII.II.18 en VII.II.19, mondt uit in een rangschikking van de kandidaten op grond waarvan deze, in voorkomend geval, voor de volgende selectieproeven worden opgeroepen, en dit tot het in artikel VII.II.7 bedoelde aantal is bereikt.

De kandidaten worden gerangschikt overeenkomstig de artikelen II.I.7 en II.I.8 indien hun resultaten gelijkwaardig zijn).

**§3.** (K.B. van 02-04-2004, art. 1 – opgeheven).

**Art. VII.II.17.** De artikelen IV.I.15, eerste lid, IV.I.16, IV.I.17, IV.I.26 en IV.I.27, 1° en 3° tot en met 5°, zijn van overeenkomstige toepassing op de kandidaten voor overgang naar het basiskader (K.B. van 02-04-2004, art. 2 – met dien verstande dat de in artikel IV.I.15, eerste lid, 1°, bedoelde proef wordt vervangen door een beroepsproef).

**Art. VII.II.18.** De artikelen IV.I.15, eerste lid, 1°, 2° en 4°, IV.I.16, IV.I.17, IV.I.26 en IV.I.27, 1° en 3° tot en met 5°, zijn van overeenkomstige toepassing op de kandidaten voor overgang naar het middenkader met dien verstande dat de in artikel IV.I.15, eerste lid, 1°, bedoelde proef wordt vervangen door een beroepsproef.

**Art. VII.II.19.** De artikelen IV.I.15, eerste lid, 1°, 2° en 4°, IV.I.16, IV.I.17, IV.I.26 en IV.I.27, 1° en 3° tot en met 5°, zijn van overeenkomstige toepassing op de kandidaten voor overgang naar het officierskader met dien verstande dat de in artikel IV.I.15, eerste lid, 1°, bedoelde proef wordt vervangen door een beroepsproef.

**Art. VII.II.20.** De in artikel IV.I.15, eerste lid, 4°, bedoelde selectiecommissie beslist welke kandidaten geslaagd en batig gerangschikt zijn en stelt de lijst van deze personeelsleden in alfabetische volgorde vast.

De selectiecommissie zendt de in het eerste lid bedoelde lijst vervolgens aan de directeur van de directie van de rekrutering en de selectie, die de betrokken kandidaten hiervan inlicht.

#### **Hoofdstuk IV. - De baremische loopbaan**

##### **AFDELING 1. - DE BAREMISCHE LOOPBAAN IN HET KADER VAN DE HULPAGENTEN VAN POLITIE**

**Art. VII.II.21.** Er wordt een baremische loopbaan ingesteld voor overgang tussen de hieronder opgesomde loonschalen en na het aantal jaren loonschaalancienniteit dat eraan wordt vermeld :

- 1° de l'échelle de traitement HAU1 à l'échelle HAU2 après six ans dans l'échelle HAU1;
- 2° de l'échelle de traitement HAU2 à l'échelle HAU3 après six ans dans l'échelle HAU2.

Les échelles de traitement HAU2 et HAU3 dans la carrière barémique ne sont pas octroyées si (A.R. du 20-12-2007, art. - 8 l'évaluation) porte la mention finale "insuffisant".

L'octroi des échelles de traitement HAU2 et HAU3 est également dépendant du suivi de la formation continuée déterminée par Nous.

#### SECTION 2. - LA CARRIERE BAREMIQUE DANS LE CADRE DE BASE

**Art. VII.II.22.** Une carrière barémique est instaurée pour l'accession aux échelles de traitement énumérées ci-dessous et après le nombre d'années d'ancienneté d'échelle de traitement en regard de celles-ci :

- 1° de l'échelle de traitement B1 à l'échelle B2 après six ans dans l'échelle B1;
- 2° de l'échelle de traitement B2 à l'échelle B3 après six ans dans l'échelle B2;
- 3° de l'échelle de traitement B3 à l'échelle B4 après six ans dans l'échelle B3;
- 4° de l'échelle de traitement B4 à l'échelle B5 après six ans dans l'échelle B4.

L'échelle de traitement supérieure dans la carrière barémique n'est pas octroyée si (A.R. du 20-12-2007, art. 8 - l'évaluation) porte la mention finale "insuffisant".

L'octroi des échelles de traitement B2, B3, B4 et B5 est également dépendant du suivi de la formation continuée déterminée par Nous.

#### SECTION 3. - LA CARRIERE BAREMIQUE DANS LE CADRE MOYEN

**Art. VII.II.23.** Une carrière barémique est instaurée pour l'accession aux échelles de traitement énumérées ci-dessous et après le nombre d'années d'ancienneté d'échelle de traitement en regard de celles-ci :

- 1° de l'échelle de traitement M1.1 à l'échelle M2.1 après six ans dans l'échelle M1.1;

- 1° van de loonschaal HAU1 naar de loonschaal HAU2 na zes jaar in de loonschaal HAU1;
- 2° van de loonschaal HAU2 naar de loonschaal HAU3 na zes jaar in de loonschaal HAU2.

De loonschalen HAU2 en HAU3 in de baremische loopbaan worden niet toegekend indien (K.B. van 20-12-2007, art. 8 - de evaluatie) de eindvermelding "onvoldoende" draagt.

De toekenning van de loonschalen HAU2 en HAU3 is eveneens afhankelijk van het volgen van de door Ons bepaalde voortgezette opleiding.

#### AFDELING 2. - DE BAREMISCHE LOOPBAAN IN HET BASISKADER

**Art. VII.II.22.** Er wordt een baremische loopbaan ingesteld voor overgang tussen de hieronder opgesomde loonschalen en na het aantal jaren loonschaalanciënniteit dat ernaast wordt vermeld :

- 1° van de loonschaal B1 naar de loonschaal B2 na zes jaar in de loonschaal B1;
- 2° van de loonschaal B2 naar de loonschaal B3 na zes jaar in de loonschaal B2;
- 3° van de loonschaal B3 naar de loonschaal B4 na zes jaar in de loonschaal B3;
- 4° van de loonschaal B4 naar de loonschaal B5 na zes jaar in de loonschaal B4.

De hogere loonschaal in de baremische loopbaan wordt niet toegekend indien (K.B. van 20-12-2007, art. 8 - de evaluatie) de eindvermelding "onvoldoende" draagt.

De toekenning van de loonschalen B2, B3, B4 en B5 is eveneens afhankelijk van het volgen van de door Ons bepaalde voortgezette opleiding.

#### AFDELING 3. - DE BAREMISCHE LOOPBAAN IN HET MIDDENKADER

**Art. VII.II.23.** Er wordt een baremische loopbaan ingesteld voor overgang tussen de hieronder opgesomde loonschalen en na het aantal jaren loonschaalanciënniteit dat ernaast wordt vermeld :

- 1° van de loonschaal M1.1 naar de loonschaal M2.1 na zes jaar in de loonschaal M1.1;

- 2° de l'échelle de traitement M1.2 à l'échelle M2.2 après six ans dans l'échelle M1.2;
- 3° de l'échelle de traitement M2.1 à l'échelle M3.1 après six ans dans l'échelle M2.1;
- 4° de l'échelle de traitement M2.2 à l'échelle M3.2 après six ans dans l'échelle M2.2;
- 5° de l'échelle de traitement M3.1 à l'échelle M4.1 après six ans dans l'échelle M3.1;
- 6° de l'échelle de traitement M3.2 à l'échelle M4.2 après six ans dans l'échelle M3.2.

L'échelle de traitement supérieure dans la carrière barémique n'est pas octroyée si (A.R. du 20-12-2007, art. 8 – l'évaluation) porte la mention finale "insuffisant".

L'octroi des échelles de traitement M2.1, M2.2, M3.1, M3.2, M4.1 et M4.2 est également dépendant du suivi de la formation continuée déterminée par Nous.

#### SECTION 4. - LA CARRIERE BAREMIQUE DANS LE CADRE D'OFFICIERS

##### Sous-section 1ère. - Dispositions générales

**Art. VII.II.24.** Sans préjudice des articles VII.II.28 à VII.II.49, une carrière barémique est instaurée pour l'accession aux échelles de traitement énumérées ci-dessous et après le nombre d'années d'ancienneté d'échelle de traitement en regard de celles-ci :

- 1° de l'échelle de traitement O2 à l'échelle O3 après six ans dans l'échelle O2;
- 2° de l'échelle de traitement O3 à l'échelle O4 après six ans dans l'échelle O3;
- 3° de l'échelle de traitement O5 à l'échelle O6 après six ans dans l'échelle O5;
- 4° de l'échelle de traitement O6 à l'échelle O7 après six ans dans l'échelle O6;
- 5° de l'échelle de traitement O7 à l'échelle O8 après six ans dans l'échelle O7.

L'échelle de traitement supérieure dans la carrière barémique n'est pas octroyée si (A.R. du 20-12-2007, art. 8 – l'évaluation) porte la mention "insuffisant".

- 2° van de loonschaal M1.2 naar de loonschaal M2.2 na zes jaar in de loonschaal M1.2;
- 3° van de loonschaal M2.1 naar de loonschaal M3.1 na zes jaar in de loonschaal M2.1;
- 4° van de loonschaal M2.2 naar de loonschaal M3.2 na zes jaar in de loonschaal M2.2;
- 5° van de loonschaal M3.1 naar de loonschaal M4.1 na zes jaar in de loonschaal M3.1;
- 6° van de loonschaal M3.2 naar de loonschaal M4.2 na zes jaar in de loonschaal M3.2.

De hogere loonschaal in de baremische loopbaan wordt niet toegekend indien (K.B. van 20-12-2007, art. 8 - de evaluatie) de eindvermelding "onvoldoende" draagt.

De toekenning van de loonschalen M2.1, M2.2, M3.1, M3.2, M4.1 en M4.2 is eveneens afhankelijk van het volgen van de door Ons bepaalde voortgezette opleiding.

#### AFDELING 4. - DE BAREMISCHE LOOPBAAN IN HET OFFICIERSKADER

##### Onderafdeling 1. - Algemene bepalingen

**Art. VII.II.24.** Onverminderd de artikelen VII.II.28 tot VII.II.49 wordt een baremische loopbaan ingesteld voor overgang tussen de hieronder opgesomde loonschalen en na het aantal jaren loonschaalancienniteit dat ernaast wordt vermeld :

- 1° van de loonschaal O2 naar de loonschaal O3 na zes jaar in de loonschaal O2;
- 2° van de loonschaal O3 naar de loonschaal O4 na zes jaar in de loonschaal O3;
- 3° van de loonschaal O5 naar de loonschaal O6 na zes jaar in de loonschaal O5;
- 4° van de loonschaal O6 naar de loonschaal O7 na zes jaar in de loonschaal O6;
- 5° van de loonschaal O7 naar de loonschaal O8 na zes jaar in de loonschaal O7.

De hogere loonschaal in de baremische loopbaan wordt niet toegekend indien (K.B. van 20-12-2007, art. 8 - de evaluatie) de eindvermelding "onvoldoende" draagt.

L'octroi des échelles de traitement O3 et O4 est également dépendant du suivi de la formation continuée déterminée par Nous.

Sous-section 2. - La commission nationale de sélection pour les officiers supérieurs

**Art. VII.II.25.** En vue de l'octroi des échelles de traitement O7 et O8, une commission nationale de sélection pour officiers supérieurs est instaurée au Ministère de l'Intérieur, dénommée dans cette section "commission de sélection". Elle est composée :

- 1° de l'inspecteur général de l'inspection générale, président;
- 2° du directeur général qui dirige la direction générale de la police administrative;
- 3° du directeur général qui dirige la direction générale de la police judiciaire;
- 4° de deux chefs de corps de la police locale qui bénéficient au moins de l'échelle de traitement O7;
- 5° de deux membres qui ne sont pas membres du personnel.

Les membres visés à l'alinéa 1er, 5°, doivent être au moins titulaires d'un diplôme d'une université ou d'une haute école de la Communauté Flamande ou Française et faire preuve d'une expérience professionnelle d'au moins dix ans, relevante pour la mission de la commission de sélection.

Le président et les membres de la commission de sélection ont en outre chacun un remplaçant. A l'exception des remplaçants des membres visés à l'alinéa 1er, 5°, qui doivent satisfaire aux exigences déterminées à l'alinéa 2, ces remplaçants bénéficient au moins de l'échelle de traitement O7.

Un secrétaire, désigné par le ministre, assiste la commission de sélection.

**Art. VII.II.26.** Le ministre désigne :

- 1° les chefs de corps visés à l'article VII.II.25, alinéa 1er, 4°, parmi ceux qui figurent sur la liste proposée par la Commission Permanente de la police locale et reprenant au moins quatre chefs de corps;
- 2° les membres visés à l'article VII.II.25, alinéa 1er, 5°, ainsi que leurs remplaçants;

De toekenning van de loonschalen O3 en O4 is eveneens afhankelijk van het volgen van de door Ons bepaalde voortgezette opleiding.

Onderafdeling 2. - De nationale selectiecommissie voor hogere officieren

**Art. VII.II.25.** Bij het Ministerie van Binnenlandse Zaken bestaat, met het oog op de toekenning van de loonschalen O7 en O8, een nationale selectiecommissie voor hogere officieren, in deze afdeling de "selectiecommissie" genoemd, die als volgt is samengesteld :

- 1° de inspecteur-generaal van de algemene inspectie, voorzitter;
- 2° de directeur-generaal die de algemene directie bestuurlijke politie leidt;
- 3° de directeur-generaal die de algemene directie gerechtelijke politie leidt;
- 4° twee korpschefs van de lokale politie die ten minste de loonschaal O7 genieten;
- 5° twee leden die geen personeelslid zijn.

De in het eerste lid, 5°, bedoelde leden moeten ten minste houder zijn van een diploma van een universiteit of hogeschool van de Vlaamse of Franse Gemeenschap en doen blijken van een voor de opdracht van de selectiecommissie relevante beroepservaring van ten minste tien jaar.

De voorzitter en de leden van de selectiecommissie hebben bovendien elk een plaatsvervanger. Met uitzondering van de plaatsvervangers van de onder het eerste lid, 5°, bedoelde leden die moeten voldoen aan de in het tweede lid bepaalde vereisten, genieten deze plaatsvervangers ten minste de loonschaal O7.

Een secretaris, aangewezen door de minister, staat de selectiecommissie bij.

**Art. VII.II.26.** De minister wijst aan :

- 1° de in artikel VII.II.25, eerste lid, 4°, bedoelde korpschefs onder die welke voorkomen op een lijst bevattende ten minste vier korpschefs die worden voorgesteld door de Vaste Commissie voor de lokale politie;
- 2° de in artikel VII.II.25, eerste lid, 5°, bedoelde leden, alsook hun plaatsvervangers;

3° un président remplaçant sur une liste double proposée par l'inspecteur général de l'inspection générale;

4° un remplaçant pour chacun des membres de la commission de sélection parmi les commissaires divisionnaires qui jouissent au moins de l'échelle de traitement O7 et qui figurent sur une liste, reprenant au moins quatre commissaires divisionnaires de police qui jouissent au moins de l'échelle barémique O7, qui est proposée par le commissaire général en ce qui concerne les membres de la police fédérale et par la Commission Permanente pour la police locale en ce qui concerne les chefs de corps.

**Art. VII.II.27.** Les membres de la commission de sélection qui ne sont pas membres du personnel ont droit pour leurs activités dans la commission de sélection à des jetons de présence dont le montant par heure prestée ne peut dépasser 1/1850ème du traitement d'un fonctionnaire fédéral de rang 17.

Les membres de la commission de sélection ont droit à des indemnités pour les frais de voyage et de séjour conformément aux dispositions applicables au personnel des ministères. Les personnes qui n'ont pas la qualité de membre du personnel, sont assimilées aux fonctionnaires fédéraux de rang 17.

#### Sous-section 3. - L'accession à l'échelle de traitement O7

**Art. VII.II.28.** Le commissaire divisionnaire de police bénéficie, dans les limites du quota déterminé à l'article VII.II.29, de l'augmentation d'échelle de traitement visée à l'article VII.II.24, alinéa 1er, 4°, s'il a été sélectionné par la commission de sélection [art. 31].

**Art. VII.II.29.** Le nombre d'officiers supérieurs de police qui bénéficieront au moins de l'échelle de traitement O7, ne peut dépasser 50% du nombre total des officiers supérieurs des services de police.

Sur base des données visées aux articles II.I.9 et II.I.10, le ministre ou le directeur du service qu'il désigne détermine annuellement le nombre visé à l'alinéa 1er.

Si ce résultat n'est pas un nombre entier, il est arrondi à l'unité supérieure [art. 31].

**Art. VII.II.30.** Le ministre ou le directeur du service qu'il désigne fait un appel à la candidature.

3° een plaatsvervangende voorzitter uit een dubbeltal voorgesteld door de inspecteur-generaal van de algemene inspectie;

4° een plaatsvervanger voor elk van de leden van de selectiecommissie onder de hoofdcommissarissen die ten minste de loonschaal O7 genieten en die voorkomen op een lijst, bevattende ten minste vier hoofdcommissarissen van politie die ten minste de loonschaal O7 genieten, die wordt voorgesteld door de commissaris-generaal wat de leden van de federale politie betreft en door de Vaste Commissie voor de lokale politie wat de korpschefs betreft.

**Art. VII.II.27.** De leden van de selectiecommissie die geen personeelslid zijn hebben voor hun werkzaamheden in de selectiecommissie recht op een presentiegeld waarvan het bedrag per gepresteerd uur niet meer mag bedragen dan 1/1850ste van het loon van een rijksambtenaar met rang 17.

De leden van de selectiecommissie hebben recht op de vergoedingen voor de reis- en verblijfkosten overeenkomstig de bepalingen die van toepassing zijn op het personeel van de ministeries. De personen die niet de hoedanigheid van personeelslid hebben, worden gelijkgesteld met rijksambtenaren van rang 17.

#### Onderafdeling 3. - De overgang naar de loonschaal O7

**Art. VII.II.28.** De hoofdcommissaris van politie geniet, binnen het in artikel VII.II.29 bepaalde quotum, de in artikel VII.II.24, eerste lid, 4°, bedoelde loonschaalverhoging indien hij geselecteerd is door de selectiecommissie [art. 31].

**Art. VII.II.29.** Het aantal hogere officieren van politie dat ten minste de loonschaal O7 geniet, omvat ten hoogste 50 % van het totaal aantal hogere officieren in de politiediensten.

Op grond van de gegevens bedoeld in de artikelen II.I.9 en II.I.10, bepaalt de minister of de directeur van de dienst die hij aanwijst, jaarlijks het in het eerste lid bedoelde getal.

Indien dit resultaat geen geheel getal uitmaakt, wordt het afgerond naar de naasthogere eenheid [art. 31].

**Art. VII.II.30.** De minister of de directeur van de door hem aangewezen dienst doet een oproep tot kandidaatstelling.

Cet appel comporte au moins les données suivantes :

- 1° le nombre d'officiers supérieurs déterminé conformément à l'article VII.II.29, qui entre en compte l'année suivante pour l'échelle de traitement O7;
- 2° la date à laquelle la condition visée à l'article VII.II.24, alinéa 1er, 4°, doit être remplie;
- 3° les modalités de la candidature et la date ultime à laquelle celle-ci peut être introduite valablement;
- 4° la composition de la commission de sélection.

**Art. VII.II.31.** Le candidat introduit sa candidature auprès du ministre ou du service qu'il désigne.

Pour être valable, celle-ci doit répondre aux prescriptions de l'appel à la candidature et doit soit être envoyée par lettre recommandée, soit être remise contre accusé de réception auprès du service désigné par le ministre.

**Art. VII.II.32** Le candidat qui veut proposer la récusation du président ou d'un membre de la commission de sélection doit le faire, sous peine d'irrecevabilité, avant l'échéance du délai déterminé à l'article VII.II.30, alinéa 2, 3°. La demande de récusation est, sous peine d'irrecevabilité, adressée au ministre par requête motivée.

Le ministre décide du fondement de la demande de récusation et remplace, le cas échéant, le membre récusé par son remplaçant. Cette décision motivée est portée à la connaissance du président, du membre récusé et du candidat concerné.

**Art. VII.II.33.** Le ministre, ou l'autorité ou le service qu'il désigne, communique les candidatures ainsi que la teneur de l'appel à la candidature au président de la commission de sélection.

Lorsque le président ou un membre estime qu'un ou plusieurs candidats peuvent invoquer une cause de récusation à leur égard au sens de l'article 828 du Code Judiciaire, ou qu'il leur est impossible de juger le candidat de manière impartiale, il en informe le ministre.

Le ministre décide et agit conformément à l'article VII.II.32, alinéa 2.

**Art. VII.II.34.** La commission de sélection examine la recevabilité des candidatures et compare les titres et mérites respectifs des candidats.

Deze oproep bevat minstens de volgende gegevens :

- 1° het overeenkomstig artikel VII.II.29 bepaalde aantal hogere officieren dat in het volgende jaar in aanmerking komt voor de overgang naar de loonschaal O7;
- 2° de datum waarop de in artikel VII.II.24, eerste lid, 4°, bedoelde voorwaarde moet vervuld zijn;
- 3° de wijze van kandidaatstelling en de uiterste datum waarop die ontvankelijk kan worden ingediend;
- 4° de samenstelling van de selectiecommissie.

**Art. VII.II.31.** De kandidaat dient zijn kandidaatstelling in bij de minister of bij de door deze aangewezen dienst.

Om geldig te zijn moet deze beantwoorden aan de voorschriften van de oproep en hetzij per aangetekende brief worden verzonden, hetzij tegen ontvangstbewijs bij de door de minister aangewezen dienst worden ingediend.

**Art. VII.II.32.** De kandidaat die de wraking van de voorzitter of van een lid van de selectiecommissie wil voordragen, moet dit op straffe van onontvankelijkheid doen voor het verstrijken van de in artikel VII.II.30, tweede lid, 3°, bepaalde termijn. De wraking wordt, op straffe van onontvankelijkheid, bij gemotiveerd verzoekschrift gevraagd aan de minister.

De minister beslist over de wrakingsgronden en vervangt, in voorkomend geval, het gewraakte lid door de plaatsvervanger. De voorzitter, het gewraakte lid en de betrokken kandidaat worden in kennis gesteld van die met redenen omklede beslissing.

**Art. VII.II.33.** De minister of de door hem aangewezen overheid of dienst deelt de kandidaatstellingen alsmede de in de oproep vermelde gegevens mee aan de voorzitter van de selectiecommissie.

Meent de voorzitter of een lid dat één of meer kandidaten een reden van wraking tegen hem kunnen voordragen in de zin van artikel 828 van het Gerechtelijk Wetboek of dat het hem onmogelijk is de kandidaat onpartijdig te beoordelen, dan meldt hij dit aan de minister.

De minister beslist en handelt overeenkomstig het bepaalde in artikel VII.II.32, tweede lid.

**Art. VII.II.34.** De selectiecommissie onderzoekt de ontvankelijkheid van de kandidaatstellingen en vergelijkt de respectieve aanspraken en verdiensten van de kandidaten.

La comparaison des titres et mérites respectifs des candidats entrant en ligne de compte s'effectue sur base du dossier personnel, de l'évaluation et du dossier de candidature.

**Art. VII.II.35.** Après la comparaison des titres et mérites respectifs des candidats entrant en ligne de compte, la commission de sélection établit une proposition motivée d'augmentation d'échelle de traitement reprenant, d'une part, dans l'ordre de leur aptitude, les candidats recommandés par elle, et, d'autre part, les candidatures qui ne sont pas recevables ou qui ne sont pas recommandées par elle.

Le nombre de candidats recommandés par la commission de sélection ne peut dépasser le nombre des emplois à conférer, comme déterminé à l'article VII.II.30, alinéa 2, 1°.

**Art. VII.II.36.** La commission de sélection communique aux candidats sa proposition motivée, reprenant les candidats sélectionnés pour l'attribution de l'échelle de traitement O7.

Le candidat qui s'estime lésé, peut, dans les quinze jours qui suivent la notification, introduire une réclamation motivée auprès de la commission de sélection. Une réclamation envoyée après ce délai n'est pas recevable.

La commission de sélection statue sur la recevabilité et le bien fondé des réclamations.

**Art. VII.II.37.** La commission de sélection communique au ministre sa proposition motivée, reprenant les candidats sélectionnés pour l'attribution de l'échelle de traitement O7, de même que toutes les candidatures et son évaluation de celles-ci.

Le ministre peut refuser un candidat si celui-ci ne satisfait pas aux conditions visées à l'article VII.II.24, alinéa 1er, 4°, et alinéa 2, ou si sa candidature ne satisfait pas aux conditions de l'article VII.II.31.

En cas de refus du ministre, la commission de sélection introduit une nouvelle proposition motivée.

**Art. VII.II.38.** L'autorité visée à l'article VII.II.3, §1er, accorde l'accession à l'échelle de traitement O7 aux candidats proposés par la commission de sélection.

Sous-section 4. - L'accession à l'échelle de traitement O8

De vergelijking van de aanspraken en verdiensten van de in aanmerking komende kandidaten geschiedt op basis van het persoonlijk dossier, de evaluatie en de kandidaatstelling.

**Art. VII.II.35.** Na de vergelijking van de aanspraken en verdiensten van de in aanmerking komende kandidaten, maakt de selectiecommissie een gemotiveerd voorstel tot loonschaalverhoging op bevattende, enerzijds, in orde van hun geschiktheid, de door haar aanbevolen kandidaten en anderzijds de kandidaatstellingen die hetzij niet ontvankelijk zijn, hetzij niet door haar worden aanbevolen.

Het door de selectiecommissie aanbevolen aantal kandidaten mag niet groter zijn dan het aantal te begeven betrekkingen zoals vastgesteld in artikel VII.II.30, tweede lid, 1°.

**Art. VII.II.36.** De selectiecommissie deelt haar gemotiveerd voorstel, bevattende de door haar voor het toekennen van de loonschaal O7 geselecteerde kandidaten, mee aan de kandidaten.

De kandidaat die zich benadeeld acht, kan binnen vijftien dagen na deze kennisgeving een gemotiveerd bezwaarschrift indienen bij de selectiecommissie. Een buiten deze termijn verzonden bezwaarschrift is niet ontvankelijk.

De selectiecommissie oordeelt over de ontvankelijkheid en gegrondheid van de bezwaarschriften.

**Art. VII.II.37.** De selectiecommissie deelt haar gemotiveerd voorstel, bevattende de door haar voor het toekennen van de loonschaal O7 geselecteerde kandidaten alsook alle kandidaatstellingen en haar beoordeling ervan, mee aan de minister.

De minister kan een geselecteerde kandidaat weigeren indien deze niet voldoet aan de voorwaarden bedoeld in de artikelen VII.II.24, eerste lid, 4°, en tweede lid of indien diens kandidaatstelling niet voldoet aan de voorwaarden van artikel VII.II.31.

Ingeval van weigering van de minister doet de selectiecommissie een nieuw gemotiveerd voorstel.

**Art. VII.II.38.** De in artikel VII.II.3, §1, bedoelde overheid verleent de overgang naar de loonschaal O7 aan de door de selectiecommissie voorgedragen kandidaten.

Onderafdeling 4. - De overgang naar de loonschaal O8

**Art. VII.II.39.** Le nombre de commissaires divisionnaires qui bénéficient de l'échelle de traitement O8 ne peut dépasser 25% du nombre total de commissaires divisionnaires de police.

Sur base des données visées aux articles II.I.9 et II.I.10, le ministre ou le directeur du service qu'il désigne, détermine annuellement le nombre visé à l'alinéa 1er.

Si ce résultat n'est pas un nombre entier, il est arrondi à l'unité supérieure.

**Art. VII.II.40.** Les candidats sont informés de l'appel à la candidature par le ministre ou le directeur du service qu'il désigne.

Cet appel comporte au moins les données suivantes :

- 1° le nombre d'officiers supérieurs déterminé conformément à l'article VII.II.39, qui entre en compte l'année suivante pour l'échelle de traitement O8;
- 2° la date à laquelle la condition visée à l'article VII.II.24, alinéa 1er, 5°, doit être remplie;
- 3° les modalités de la candidature et la date ultime à laquelle celle-ci peut être introduite valablement;
- 4° la composition de la commission de sélection.

**Art. VII.II.41.** Le candidat introduit sa candidature auprès du ministre ou du service qu'il désigne.

Pour être valable, celle-ci doit répondre aux prescriptions de la candidature et doit soit être envoyée par lettre recommandée, soit être remise contre accusé de réception auprès du service désigné par le ministre.

**Art. VII.II.42.** Le candidat qui veut proposer la récusation du président ou d'un membre de la commission de sélection doit le faire, sous peine d'irrecevabilité, avant l'échéance du délai déterminé à l'article VII.II.40, alinéa 2, 3°. La demande de récusation est, sous peine d'irrecevabilité, adressée au ministre par requête motivée.

Le ministre décide du fondement de la demande de récusation et remplace, le cas échéant, le membre récusé par son remplaçant. Cette décision motivée est portée à la connaissance du président, du membre récusé et du candidat concerné.

**Art. VII.II.39.** Het aantal hoofdcommissarissen dat de loonschaal O8 geniet, omvat ten hoogste 25 % van het totaal aantal hoofdcommissarissen van politie.

Op grond van de gegevens bedoeld in de artikelen II.I.9 en II.I.10, bepaalt de minister of de directeur van de dienst die hij aanwijst, jaarlijks het in het eerste lid bedoelde getal.

Indien dit resultaat geen geheel getal uitmaakt, wordt het afgerond naar de naasthogere eenheid.

**Art. VII.II.40.** De minister of de directeur van de door hem aangewezen dienst richt een oproep tot kandidaatstelling aan de kandidaten.

Deze oproep dient minstens de volgende gegevens te bevatten :

- 1° het overeenkomstig artikel VII.II.39 bepaalde aantal hogere officieren aan wie in het volgende jaar de loonschaal O8 kan worden toegekend;
- 2° de datum waarop de in artikel VII.II.24, eerste lid, 5°, bepaalde voorwaarde moet vervuld zijn;
- 3° de wijze van kandidaatstelling en de uiterste datum waarop die ontvankelijk kan worden ingediend;
- 4° de samenstelling van de selectiecommissie.

**Art. VII.II.41.** De kandidaat dient zijn kandidaatstelling in bij de minister of bij de door deze aangewezen dienst.

Om geldig te zijn moet deze beantwoorden aan de voorschriften van de oproep en hetzij per aangetekende brief worden verzonden, hetzij tegen ontvangstbewijs bij de door de minister aangewezen dienst worden ingediend.

**Art. VII.II.42.** De kandidaat die de wraking van de voorzitter of van een lid van de selectiecommissie wil voordragen, moet dit op straffe van onontvankelijkheid doen voor het verstrijken van de in artikel VII.II.40, tweede lid, 3°, bepaalde termijn. De wraking wordt, op straffe van onontvankelijkheid, bij gemotiveerd verzoekschrift gevraagd aan de minister.

De minister beslist over de wrakingsgronden en vervangt, in voorkomend geval, het gewraakte lid door de plaatsvervanger. De voorzitter, het gewraakte lid en de betrokken kandidaat worden in kennis gesteld van die met redenen omklede beslissing.

**Art. VII.II.43.** Le ministre, ou l'autorité ou le service qu'il désigne, communique les candidatures ainsi que la teneur de l'appel à la candidature au président de la commission de sélection.

Lorsque le président ou un membre estime qu'un ou plusieurs candidats peuvent invoquer une cause de récusation à leur égard au sens de l'article 828 du Code Judiciaire, ou qu'il leur est impossible de juger le candidat de manière impartiale, il en informe le ministre.

Le ministre décide et agit conformément à l'article VII.II.42, alinéa 2.

**Art. VII.II.44.** L'examen de la recevabilité des candidatures et la comparaison des titres et mérites respectifs des candidats, s'effectue par la commission de sélection, étant entendu que pour cette mission de la commission de sélection, seuls les chefs de corps et leurs remplaçants qui bénéficient de l'échelle de traitement O8 peuvent siéger.

Le ministre veille à ce qu'il soit satisfait à cette exigence particulière.

**Art. VII.II.45.** La comparaison des titres et mérites respectifs des candidats entrant en ligne de compte s'effectue sur base du dossier personnel, de l'évaluation et de la candidature.

**Art. VII.II.46.** Après la comparaison des titres et mérites respectifs des candidats entrant en ligne de compte, la commission de sélection établit une proposition motivée d'augmentation d'échelle de traitement reprenant, d'une part, dans l'ordre de leur aptitude, les candidats recommandés par elle, et, d'autre part, les candidatures qui ne sont pas recevables ou qui ne sont pas recommandées par elle.

Le nombre de candidats recommandés par la commission de sélection ne peut dépasser le nombre d'officiers supérieurs qui peuvent bénéficier de l'échelle de traitement O8, conformément à l'article VII.II.40, alinéa 2, 1°.

**Art. VII.II.47.** La commission de sélection communique aux candidats sa proposition motivée, reprenant les candidats sélectionnés pour l'attribution de l'échelle de traitement O8.

Le candidat qui s'estime lésé, peut, dans les quinze jours qui suivent la notification, introduire une réclamation motivée auprès de la commission de sélection. Une réclamation envoyée après ce délai n'est pas recevable.

**Art. VII.II.43.** De minister of de door hem aangewezen overheid of dienst deelt de kandidaatstellingen alsmede de in de oproep vermelde gegevens mee aan de voorzitter van de selectiecommissie.

Meent de voorzitter of een lid dat één of meer kandidaten een reden van wraking tegen hem kunnen voordragen in de zin van artikel 828 van het Gerechtelijk Wetboek of dat het hem onmogelijk is de kandidaat onpartijdig te beoordelen, dan meldt hij dit aan de minister.

De minister beslist en handelt overeenkomstig het bepaalde in artikel VII.II.42, tweede lid.

**Art. VII.II.44.** Het onderzoek van de ontvankelijkheid van de kandidaatstellingen en de vergelijking van de respectieve aanspraken en verdiensten van de kandidaten, geschiedt door de selectiecommissie, met dien verstande dat alleen korpschefs en plaatsvervangers die de loonschaal O8 genieten, voor deze opdracht van de selectiecommissie, zitting mogen nemen.

De minister waakt er over dat aan deze bijzondere vereiste is voldaan.

**Art. VII.II.45.** De vergelijking van de aanspraken en verdiensten van de in aanmerking komende kandidaten geschiedt op basis van het persoonlijk dossier, de evaluatie en de kandidaatstelling.

**Art. VII.II.46.** Na de vergelijking van de aanspraken en verdiensten van de in aanmerking komende kandidaten, maakt de selectiecommissie een gemotiveerd voorstel tot loonschaalverhoging op bevattende, enerzijds, in orde van hun geschiktheid, de door haar aanbevolen kandidaten en anderzijds de kandidaatstellingen die hetzij niet ontvankelijk zijn, hetzij niet door haar worden aanbevolen.

Het door de selectiecommissie aanbevolen aantal kandidaten mag niet groter zijn dan het aantal hogere officieren die de loonschaal O8 kunnen genieten, zoals vastgesteld in artikel VII.II.40, tweede lid, 1°.

**Art. VII.II.47.** De selectiecommissie deelt haar gemotiveerd voorstel bevattende de door haar voor het toekennen van de loonschaal O8 geselecteerde kandidaten, mee aan de kandidaten.

De kandidaat die zich benadeeld acht, kan binnen vijftien dagen na deze kennisgeving een gemotiveerd bezwaarschrift indienen bij de selectiecommissie. Een buiten deze termijn verzonden bezwaarschrift is niet ontvankelijk.

La commission de sélection statue sur la recevabilité et le bien fondé des réclamations.

**Art. VII.II.48.** La commission de sélection communique au ministre sa proposition motivée, reprenant les candidats sélectionnés pour l'attribution de l'échelle de traitement O8, de même que toutes les candidatures et son évaluation de celles-ci.

Le ministre peut refuser un candidat si celui-ci ne satisfait pas aux conditions visées à l'article VII.II.24, alinéa 1er, 5° et alinéa 2, ou si sa candidature ne satisfait pas aux conditions de l'article VII.II.41.

En cas de refus du ministre, la commission de sélection introduit une nouvelle proposition motivée.

**Art. VII.II.49.** L'autorité visée à l'article VII.II.3, §1er, accorde l'accession à l'échelle de traitement O8 aux candidats proposés par la commission de sélection.

(A.R. du 25-04-2004, art. 1er – **Chapitre V. – La nomination des agents auxiliaires de police contractuels**

**Art. VII.II.50.** L'agent auxiliaire de police contractuel est nommé lorsqu'il est désigné à un emploi d'agent auxiliaire de police statutaire, soit conformément à l'article VI.II.8, soit via un glissement interne au sein de la même personne juridique.

**Art. VII.II.51.** Les membres du personnel visés à l'article VII.II.50 sont sélectionnés selon une des modalités de sélection visées à l'article VI.II.21 et suivants (PJPo).

### **TITRE III. – LA DESIGNATION A UN MANDAT**

#### **Chapitre Ier. – Dispositions générales**

##### **SECTION 1ère. – LES MANDATS**

**Art. VII.III.1er.** Sans préjudice de l'article 96 de la loi et sans préjudice des mandats fixés par Nous et attribuables aux membres du personnel du cadre administratif et logistique, le présent titre n'est applicable qu'aux membres du personnel du cadre opérationnel [art. 66].

**Art. VII.III.2.** Le mandat est une désignation temporaire à une des fonctions reprises à l'article VII.III.3. Sans préjudice des articles 48, 107 et 149 de la loi, le mandat est attribué pour une période de cinq ans, une seule fois

De selectiecommissie oordeelt over de ontvankelijkheid en gegrondheid van de bezwaarschriften.

**Art. VII.II.48.** De selectiecommissie deelt haar gemotiveerd voorstel, bevattende de door haar voor het toekennen van de loonschaal O8 geselecteerde kandidaten, alsook alle kandidaatstellingen en haar beoordeling ervan, mee aan de minister.

De minister kan een geselecteerde kandidaat weigeren indien deze niet voldoet aan de voorwaarden bedoeld in artikel VII.II.24, eerste lid, 5° en tweede lid, of indien diens kandidaatstelling niet voldoet aan de voorwaarden van artikel VII.II.41.

Ingeval van weigering van de minister doet de selectiecommissie een nieuw gemotiveerd voorstel.

**Art. VII.II.49.** De in artikel VII.II.3, § 1, bedoelde overheid verleent de overgang naar de loonschaal O8 aan de door de selectiecommissie voorgedragen kandidaten.

(K.B. van 25-04-2004, art. 1 – **Hoofdstuk V. – De benoeming van contractuele hulpagenten van politie**

**Art. VII.II.50.** De contractuele hulpagent van politie wordt benoemd wanneer hij hetzij overeenkomstig artikel VI.II.8, hetzij via een interne verschuiving binnen dezelfde rechtspersoon wordt aangewezen voor een betrekking van statutair hulpagent van politie.

**Art. VII.II.51.** De in artikel VII.II.50 bedoelde personeelsleden worden geselecteerd overeenkomstig een van de selectiemodaliteiten zoals bedoeld in artikel VI.II.21 en volgende (RPPo).

### **TITEL III. – DE AANWIJZING VOOR EEN MANDAAT**

#### **Hoofdstuk I. – Algemene bepalingen**

##### **AFDELING 1. – DE MANDATEN**

**Art. VII.III.1.** Onverminderd artikel 96 van de wet en onverminderd de door Ons bepaalde mandaten die kunnen worden toegewezen aan de personeelsleden van het administratief en logistiek kader, is deze titel slechts toepasselijk op de personeelsleden van het operationeel kader [art. 66].

**Art. VII.III.2.** Het mandaat is een tijdelijke aanwijzing in één van de in artikel VII.III.3 opgesomde ambten. Onverminderd de artikelen 48, 107 en 149 van de wet, wordt het toegekend voor een periode van vijf jaar, die éénmaal kan

renouvelable [art. 65].

**Art. VII.III.3.** Les fonctions suivantes sont attribuées par mandat conformément au présent titre:

- 1° la fonction de chef d'un corps de police locale visée à l'article 48 de la loi, ci-après dénommé "chef de corps";
- 2° la fonction de commissaire général visée à l'article 99 de la loi;
- 3° la fonction de directeur général visée à l'article 100 de la loi;
- 4° la fonction de directeur coordonnateur administratif visée à l'article 103 de la loi;
- 5° la fonction de directeur judiciaire visée à l'article 105 de la loi;
- (6° A.R. du 16-04-2002, art. 2 – supprimé);
- (7° A.R. du 16-04-2002, art. 2 – supprimé);
- 6° la fonction de directeur au sein d'une direction générale de la police fédérale;
- 7° la fonction de directeur général adjoint;
- (10° A.R. du 16-04-2002, art. 2 – supprimé);
- 8° la fonction d'inspecteur général visée à l'article 149 de la loi;
- 9° la fonction d'inspecteur général adjoint [art. 66].

Les mandats visés aux points 2° à (A.R. du 16-04-2002, art. 2 - 7°) y compris sont dénommés ci-après "mandats de la police fédérale".

Sur avis du commissaire général en ce qui concerne les fonctions au sein de la police fédérale et sur avis du conseil consultatif des bourgmestres en ce qui concerne les fonctions dans un corps de la police locale, ou sur avis des deux s'il s'agit d'une fonction introduite aussi bien dans la police fédérale que dans un corps de la police locale, d'autres fonctions que celles visées à l'alinéa 1er, peuvent être attribuées par Nous par mandat conformément aux dispositions du présent titre.

worden hernieuwd [art. 65].

**Art. VII.III.3.** De volgende ambten worden overeenkomstig deze titel bij mandaat toegewezen:

- 1° het in artikel 48 van de wet bepaalde ambt van chef van een lokaal politiekorps, hierna "korpchef" genoemd;
- 2° het in artikel 99 van de wet bepaalde ambt van commissaris-generaal;
- 3° het in artikel 100 van de wet bepaalde ambt van directeur-generaal;
- 4° het in artikel 103 van de wet bepaalde ambt van bestuurlijke directeur-coördinator;
- 5° het in artikel 105 van de wet bepaalde ambt van gerechtelijke directeur;
- (6° K.B. van 16-04-2002, art. 2 – geschrapt);
- (7° K.B. van 16-04-2002, art. 2 – geschrapt);
- 6° het ambt van directeur bij een algemene directie van de federale politie;
- 7° het ambt van adjunct-directeur-generaal;
- (10° K.B. van 16-04-2002, art. 2 – geschrapt);
- 8° het in artikel 149 van de wet bepaalde ambt van inspecteur-generaal;
- 9° het ambt van adjunct-inspecteur-generaal [art. 66].

De onder 2° tot en met (K.B. van 16-04-2002, art. 2 - 7°) bedoelde mandaten worden hierna "mandaten in de federale politie" genoemd.

Door Ons kunnen, op advies van de commissaris-generaal wat de ambten in de federale politie betreft en op advies van de adviesraad van burgemeesters wat de ambten in een korps van de lokale politie betreft, of op advies van beiden indien het een ambt betreft dat zowel in de federale politie als in een korps van de lokale politie is ingesteld, andere dan in het eerste lid bedoelde ambten overeenkomstig de bepalingen van deze titel bij mandaat worden toegewezen.

**Art. VII.III.4.** Pour l'application de ce titre et pour l'application de l'article XI.II.17, il existe six catégories de mandats:

- 1° catégorie 1 : le mandat de chef de corps d'une police locale dont les effectifs, comprenant le personnel du cadre opérationnel et du cadre administratif et logistique, compte moins de 75 membres du personnel employés à temps plein;
- 2° catégorie 2 : le mandat de chef de corps d'une police locale dont les effectifs, comprenant le personnel du cadre opérationnel et du cadre administratif et logistique, compte au moins 75, mais moins de 150 membres du personnel employés à temps plein ainsi que le mandat de directeur coordonnateur administratif ou de directeur d'un service judiciaire déconcentré d'une circonscription de petite envergure, telle que visée à l'annexe 3 (A.R. du 16-04-2002, art. 3 - supprimé);
- 3° catégorie 3 : le mandat de chef de corps d'une police locale dont les effectifs, comprenant le personnel du cadre opérationnel et du cadre administratif et logistique, compte au moins 150, mais moins de 300 membres du personnel employés à temps plein, le mandat de directeur de la police fédérale ainsi que le mandat de directeur coordonnateur administratif ou de directeur d'un service judiciaire déconcentré d'une circonscription de moyenne envergure, telle que visée à l'annexe 3, (A.R. du 16-04-2002, art. 3 - supprimé);
- 4° catégorie 4 : le mandat de chef de corps d'une police locale dont les effectifs, comprenant le personnel du cadre opérationnel et du cadre administratif et logistique, compte au moins 300, mais moins de 600 membres du personnel employés à temps plein, le mandat de directeur général adjoint ainsi que le mandat de directeur coordonnateur administratif ou de directeur d'un service judiciaire déconcentré d'une circonscription de grande envergure, telle que visée à l'annexe 3;
- 5° catégorie 5 : le mandat de chef de corps d'une police locale dont les effectifs, comprenant le personnel du cadre opérationnel et du cadre administratif et logistique, compte au moins 600 membres du personnel employés à temps plein, le mandat de directeur général, (A.R. du 16-04-2002, art. 3 - supprimé) et le mandat d'inspecteur général et d'inspecteur général adjoint;

**Art. VII.III.4.** Er zijn voor de toepassing van deze titel en voor de toepassing van art. XI.II.17 zes categorieën van mandaten:

- 1° categorie 1 : het mandaat van korpschef van een lokale politie waarvan de personeelsbezetting, omvattend het personeel van het operationeel en van het administratief en logistiek kader, minder dan 75 voltijds tewerkgestelde personeelsleden omvat;
- 2° categorie 2 : het mandaat van korpschef van een lokale politie waarvan de personeelsbezetting, omvattend het personeel van het operationeel en van het administratief en logistiek kader, ten minste 75 doch minder dan 150 voltijds tewerkgestelde personeelsleden omvat en het mandaat van bestuurlijke directeur-coördinator of van directeur van een gedeconcentreerde gerechtelijke dienst met een ambtsgebied van kleine omvang zoals bepaald in bijlage 3 (K.B. van 16-04-2002, art. 3 - geschrapt);
- 3° categorie 3 : het mandaat van korpschef van een lokale politie waarvan de personeelsbezetting, omvattend het personeel van het operationeel en van het administratief en logistiek kader, ten minste 150 doch minder dan 300 voltijds tewerkgestelde personeelsleden omvat, het mandaat van directeur van de federale politie en het mandaat van bestuurlijke directeur-coördinator of van directeur van een gedeconcentreerde gerechtelijke dienst met een ambtsgebied van gemiddelde omvang zoals bepaald in bijlage 3 (K.B. van 16-04-2002, art. 3 - geschrapt);
- 4° categorie 4 : het mandaat van korpschef van een lokale politie waarvan de personeelsbezetting, omvattend het personeel van het operationeel kader en van het administratief en logistiek kader, ten minste 300 doch minder dan 600 voltijds tewerkgestelde personeelsleden omvat, het mandaat van adjunct-directeur-generaal en het mandaat van bestuurlijke directeur-coördinator of van directeur van een gedeconcentreerde gerechtelijke dienst met een ambtsgebied van grote omvang zoals bepaald in bijlage 3;
- 5° categorie 5 : het mandaat van korpschef van een lokale politie waarvan de personeelsbezetting, omvattend het personeel van het operationeel en van het administratief en logistiek kader, ten minste 600 voltijds tewerkgestelde personeelsleden omvat, het mandaat van directeur-generaal, (K.B. van 16-04-2002, art. 3 - geschrapt) en het mandaat van inspecteur-generaal en van adjunct-inspecteur-generaal;

6° **catégorie 6 : le mandat de commissaire général [art. 67].**

Sans préjudice de l'article VII.III.6, le ministre fixe ce qu'il faut entendre par effectifs au sens de l'alinéa 1er.

**Art. VII.III.5.** Les mandats fixés par Nous conformément à l'article VII.III.3, alinéa 3, sont répartis par Nous dans l'une des catégories fixées à l'article VII.III.4, alinéa 1er, 1° à 5° y compris.

Si la répartition effectuée conformément à l'alinéa 1er a cependant pour conséquence que, dans un certain corps de la police locale, le mandat réparti par Nous appartient à une catégorie supérieure que le mandat du chef de corps de la commune ou la zone pluricommunale concernée, le mandat visé à l'alinéa 1er est ramené d'office, dans le corps concerné, à la catégorie à laquelle appartient le mandat du chef de corps à dater de la déclaration de vacance suivante dans la commune ou dans la zone pluricommunale concernée. Dans ce cas, par dérogation aux dispositions réglant les conditions particulières pour le mandat visé à l'alinéa 1er, valent dans le corps de la police locale concerné, les conditions de grade et d'ancienneté qui valent pour un mandat de la catégorie à laquelle appartient, le mandat du chef de corps du corps concerné de la police locale.

**Art. VII.III.6.** L'effectif à prendre en compte pour l'application de l'article VII.III.4 est le cadre du personnel existant six mois avant la date de la déclaration de vacance de la fonction à pourvoir par mandat. Il est établi par le conseil communal ou de police en ce qui concerne la fonction de chef de corps et par le commissaire général en ce qui concerne les mandats au sein de la police fédérale.

L'effectif fixé conformément à l'alinéa 1er et la fixation, qui en découle, de la catégorie dans laquelle le mandat à pourvoir est réparti, reste inchangé jusqu'à la déclaration de vacance suivante de la fonction à pourvoir par mandat.

**Art. VII.III.7.** Pour l'application de l'article 120, alinéa 1er, 1°, de la loi, la fonction exercée par mandat est la fonction la plus haute exercée au sein de l'organisation d'un corps ou d'une subdivision de celui-ci.

6° **catégorie 6 : het mandaat van commissaris-generaal [art. 67].**

Onverminderd artikel VII.III.6 bepaalt de minister wat onder personeelsbezetting in de zin van het eerste lid wordt begrepen.

**Art. VII.III.5.** De door Ons overeenkomstig artikel VII.III.3, derde lid, bepaalde mandaten, worden door Ons ingedeeld in één van de in artikel VII.III.4, eerste lid, 1° tot en met 5°, bepaalde categorieën.

Indien de overeenkomstig het eerste lid gedane indeling evenwel tot gevolg heeft dat in een bepaald korps van de lokale politie het door Ons ingedeelde mandaat tot een hogere categorie behoort dan het mandaat van de korpschef van de betrokken gemeente of meergemeentezone, dan wordt, met ingang van de eerstvolgende vacantverklaring ervan in de betrokken gemeente of meergemeentezone, het in het eerste lid bedoelde mandaat in dat betrokken korps van rechtswege herleid tot de categorie waartoe het mandaat van de korpschef behoort. In dit geval gelden, in afwijking van de bepalingen die de bijzondere voorwaarden voor het in het eerste lid bedoelde mandaat regelen, in het betrokken korps van de lokale politie de graad- en anciënniteitsvoorwaarden die gelden voor een mandaat van de categorie waartoe het mandaat van de korpschef van het betrokken korps van de lokale politie behoort.

**Art. VII.III.6.** De voor de toepassing van artikel VII.III.4 in aanmerking te nemen personeelsbezetting, is de personeelsformatie zoals die bestaat zes maanden voorafgaand aan de datum waarop het bij mandaat te begeven ambt vacant wordt verklaard. Zij wordt vastgesteld door de gemeente- of politieraad wat het ambt van korpschef betreft en door de commissaris-generaal wat de mandaten in de federale politie betreft.

De overeenkomstig het eerste lid bepaalde personeelsbezetting en de daaruit volgende bepaling van de categorie waarin het te begeven mandaat wordt ingedeeld, blijft ongewijzigd tot aan de eerstvolgende vacantverklaring van het bij mandaat te begeven ambt.

**Art. VII.III.7.** Voor de toepassing van artikel 120, eerste lid, 1°, van de wet, is het bij wijze van mandaat uitgeoefende ambt het hoogste ambt dat wordt waargenomen in de organisatie van een korps of van een onderdeel ervan.

SECTION 2. - DESCRIPTION DE FONCTION ET PROFIL

**Art. VII.III.8.** Pour tous les mandats fixés à l'article VII.III.3, une description de fonction est établie ainsi que les exigences de profil qui en découlent [art. 68].

La description d'une fonction déterminée à pourvoir par mandat et les exigences de profil qui en découlent, peuvent, le cas échéant, différer en fonction du type concret de fonction et de son ampleur ainsi que de l'endroit concret où la fonction est exercée.

**Art. VII.III.9.** Le ministre fixe la description de fonction d'un chef de corps et les exigences de profil qui en découlent après avis du conseil consultatif des bourgmestres et de la commission permanente de la police locale.

**Art. VII.III.10.** Sans préjudice de l'article 8 de la loi, le ministre et le ministre de la Justice fixent en commun la description de fonction du commissaire général, de l'inspecteur général, du directeur général de la direction générale de la police judiciaire et du directeur judiciaire ainsi que les exigences de profil qui en découlent, sur avis :

- 1° du commissaire général et de l'inspecteur général en ce qui concerne la description de fonction et les exigences de profil de la fonction de commissaire général;
- 2° de l'inspecteur général, du commissaire général et du conseil consultatif des bourgmestres en ce qui concerne la description de fonction et les exigences de profil de la fonction d'inspecteur général et d'inspecteur général adjoint;
- 3° du commissaire général en ce qui concerne la description de fonction et les exigences de profil de la fonction de directeur général de la direction générale de la police judiciaire;
- 4° du commissaire général et du directeur général de la direction générale de la police judiciaire en ce qui concerne la description de fonction et les exigences de profil de la fonction de directeur judiciaire.

**Art. VII.III.11.** Le ministre fixe la description de fonction et les exigences de profil qui en découlent pour la fonction des autres directeurs généraux sur avis du commissaire général.

AFDELING 2. - FUNCTIEBESCHRIJVING EN PROFIEL

**Art. VII.III.8** Voor alle in artikel VII.III.3 bepaalde mandaten worden een functiebeschrijving en de daaruit voortvloeiende profielvereisten opgesteld [art. 68].

De functiebeschrijving van een bepaald bij mandaat te bevelen ambt en de daaruit voortvloeiende profielvereisten kunnen, in voorkomend geval, verschillen naar gelang van de concrete aard en omvang van het ambt en de concrete plaats waar het ambt wordt uitgeoefend.

**Art. VII.III.9.** De minister bepaalt de functiebeschrijving en de daaruit voortvloeiende profielvereisten van een korpschef, na advies van de adviesraad van burgemeesters en van de vaste commissie van de lokale politie.

**Art. VII.III.10.** Onverminderd artikel 8 van de wet bepalen de minister en de minister van Justitie gezamenlijk de functiebeschrijving en de daaruit voortvloeiende profielvereisten van de commissaris-generaal, de inspecteur-generaal, de directeur-generaal van de algemene directie gerechtelijke politie en de gerechtelijke directeur, na advies van :

- 1° de commissaris-generaal en de inspecteur-generaal wat de functiebeschrijving en de profielvereisten van het ambt van commissaris-generaal betreft;
- 2° de inspecteur-generaal, de commissaris-generaal en de adviesraad van burgemeesters wat de functiebeschrijving en de profielvereisten van het ambt van inspecteur-generaal en adjunct-inspecteur-generaal betreft;
- 3° de commissaris-generaal wat de functiebeschrijving en de profielvereisten van het ambt van directeur-generaal van de algemene directie gerechtelijke politie betreft;
- 4° de commissaris-generaal en de directeur-generaal van de algemene directie gerechtelijke politie wat de functiebeschrijving en de profielvereisten van het ambt van gerechtelijke directeur betreft.

**Art. VII.III.11.** De minister bepaalt de functiebeschrijving en de daaruit voortvloeiende profielvereisten van het ambt van de overige directeurs-generaal, na advies van de commissaris-generaal.

**Art. VII.III.12.** Le ministre fixe la description de fonction et les exigences de profil qui en découlent pour la fonction de directeur-coordonnateur administratif, sur avis du commissaire général et du directeur de la direction générale de la police administrative.

**Art. VII.III.13.** (A.R. du 16-04-2002, art. 4 - Le ministre fixe la description de fonction et les exigences de profil qui en découlent pour la fonction de directeur général adjoint, sur avis du commissaire général et du directeur général qui exerce l'autorité hiérarchique sur le directeur général adjoint).

**Art. VII.III.14.** (A.R. du 16-04-2002, art. 5 - Le commissaire général fixe la description de fonction de la fonction visée à l'article VII.III.3, alinéa 1er, 6°, ainsi que les exigences de profil qui en découlent, sur avis du directeur général qui exerce l'autorité sur la direction concernée).

**Art. VII.III.15.** Pour les autres fonctions fixées par Nous et visées à l'article VII.III.3, alinéa 3, les descriptions de fonction et les exigences de profil qui en découlent sont fixées par les autorités désignés par Nous sur avis des autorités ou services désignés par Nous.

### SECTION 3. – LE DOSSIER DE MANDAT

**Art. VII.III.16.** Par mandataire, un dossier de mandat, qui fait partie du dossier personnel, est ouvert pour chaque nouveau mandat [art. 69].

Le dossier de mandat comporte toutes les pièces pertinentes pour le mandat exercé, notamment :

- 1° un inventaire des pièces;
- 2° la description de fonction et les exigences de profil pour le mandat exercé;
- 3° l'acte de candidature et, le cas échéant, les pièces attenantes;
- 4° toutes les pièces se rapportant à la procédure devant la commission de sélection;
- 5° le cas échéant, les avis éventuellement émis et les propositions motivées;
- 6° les décisions ou l'arrêté de désignation et le procès-verbal de la prestation de serment;

**Art. VII.III.12.** De minister bepaalt de functiebeschrijving en de daaruit voortvloeiende profielvereisten van het ambt van bestuurlijke directeur-coördinator, na advies van de commissaris-generaal en de directeur van de algemene directie bestuurlijke politie.

**Art. VII.III.13.** (K.B. van 16-04-2002, art. 4 - De minister bepaalt de functiebeschrijving en de daaruit voortvloeiende profielvereisten van het ambt van adjunct-directeur-generaal, op advies van de commissaris-generaal en de directeur-generaal die het hiërarchisch gezag uitoefent over de adjunct-directeur-generaal).

**Art. VII.III.14.** (K.B. van 16-04-2002, art. 5 - De commissaris-generaal bepaalt de functiebeschrijving en de daaruit voortvloeiende profielvereisten van het in artikel VII.III.3, eertse lid, 6°, bedoelde ambt, op advies van de directeur-generaal die het hiërarchisch gezag uitoefent over de betrokken directie).

**Art. VII.III.15.** Voor de overige door Ons bepaalde ambten, bedoeld in artikel VII.III.3, derde lid, worden de functiebeschrijvingen en de daaruit voortvloeiende profielvereisten bepaald door de door Ons aangewezen overheden en na advies van de door Ons aangewezen overheden of diensten.

### AFDELING 3. - HET MANDAATDOSSIER

**Art. VII.III.16.** Per mandataris wordt voor elk nieuw mandaat een mandaatdossier geopend dat deel uitmaakt van het persoonlijk dossier [art. 69].

Het mandaatdossier omvat alle stukken die relevant zijn voor het uitgeoefende mandaat en inzonderheid :

- 1° een inventaris van de stukken;
- 2° de functiebeschrijving van en de profielvereisten voor het uitgeoefende mandaat;
- 3° de kandidaatstelling en, in voorkomend geval, de eraan toegevoegde stukken;
- 4° alle stukken met betrekking tot de procedure voor de selectiecommissie;
- 5° de, in voorkomend geval, uitgebrachte adviezen en gemotiveerde voordrachten;
- 6° de beslissingen of het besluit tot aanwijzing en het proces-verbaal van eedaflegging;

- 7° la lettre de mission;
- 8° toutes les pièces relatives à la procédure devant la commission d'évaluation;
- 9° toutes les autres pièces se rapportant au mandat en cours comme, entre autres, les pièces établies suite au renouvellement ou à la fin du mandat.

Le ministre peut fixer d'autres règles, notamment concernant le contenu, la manière de présentation et la mise à jour du dossier de mandat. Il peut également fixer les autres pièces non visées à l'alinéa 1er qui sont cependant pertinentes pour le mandat exercé et qui doivent être reprises au dossier de mandat.

**Art. VII.III.17.** Sans préjudice de l'article 140 de la loi, aucune pièce ne peut être mise au dossier de mandat sans que le membre du personnel intéressé ne l'ait signée pour prise de connaissance.

## **Chapitre II. - La désignation a un mandat**

### SECTION 1ère - LES CONDITIONS DE DESIGNATION A UN MANDAT

#### Sous-section 1ère. - Les conditions générales de désignation

**Art. VII.III.18.** Aux conditions fixées dans le présent chapitre, il peut être pourvu par mandat à la fonction d'inspecteur général, inspecteur général adjoint ou à celle déclarée vacante au sein de la police fédérale ou dans un corps de la police locale.

**Art. VII.III.19.** Les désignations pour un mandat visé dans ce titre ont exclusivement lieu sur base volontaire [art. 70].

**Art. VII.III.20.** Pour la désignation à un mandat, entre exclusivement en ligne de compte le membre du personnel qui:

- 1° est revêtu d'un des grades et, le cas échéant, est titulaire d'un brevet ou satisfait à l'exigence quant à l'âge, qui valent comme conditions d'attribution pour le mandat vacant;
- 2° n'a pas fait l'objet d'une évaluation avec mention finale "insuffisant" (A.R. du 20-12-2007, art. 9 - visée à l'article VII.I.15);
- 3° se trouve en position administrative qui lui donne la possibilité de faire valoir ses droits à la promotion et à la

- 7° de opdrachtbrief;
- 8° alle stukken met betrekking tot de procedure voor de evaluatiecommissie;
- 9° alle overige stukken met betrekking tot het lopende mandaat zoals onder meer de stukken die zijn opgesteld naar aanleiding van de hernieuwing en de beëindiging van het mandaat.

De minister kan nadere regels inzake inzonderheid de inhoud, de wijze van presentatie en het bijhouden van het mandaatdossier bepalen. Hij kan ook de overige, niet in het eerste lid opgesomde stukken bepalen die niettemin relevant zijn voor het uitgeoefende mandaat en die in het mandaatdossier moeten worden opgenomen.

**Art. VII.III.17.** Onverminderd artikel 140 van de wet mag geen enkel stuk in het mandaatdossier worden opgenomen zonder dat het door het belanghebbende personeelslid voor kennisneming werd getekend.

## **Hoofdstuk II. - De aanwijzing voor een mandaat**

### AFDELING 1. - DE VOORWAARDEN VOOR DE AANWIJZING VOOR EEN MANDAAT

#### Onderafdeling 1. - Algemene aanwijzingsvoorwaarden

**Art. VII.III.18.** Onder de in dit hoofdstuk gestelde voorwaarden kan er bij wijze van mandaat worden voorzien in het ambt van inspecteur-generaal, adjunct-inspecteur-generaal of in een ambt dat vacant is verklaard in de federale politie of in een korps van de lokale politie.

**Art. VII.III.19.** De aanwijzingen voor een mandaat bedoeld in deze titel gebeuren uitsluitend op vrijwillige basis [art. 70].

**Art. VII.III.20.** Voor de aanwijzing voor een mandaat komt uitsluitend in aanmerking het personeelslid dat:

- 1° met één van de graden bekleed is en, in voorkomend geval, houder is van een brevet of voldoet aan de vereiste inzake leeftijd, die als toekenningsvoorwaarden voor het vacante mandaat gelden;
- 2° geen evaluatie met eindvermelding "onvoldoende" zoals (K.B. van 20-12-2007, art. 9 - bedoeld in artikel VII.I.15) geniet;
- 3° zich bevindt in een administratieve stand waar het zijn aanspraken op bevordering en baremische loopbaan kan

**carrière barémique:**

- 4° n'a pas encouru de sanction disciplinaire lourde au sens de l'article 5 de la loi du 13 mai 1999 portant le statut disciplinaire des membres du personnel des services de police et qui n'a pas été effacée;
- 5° n'a pas atteint l'âge de soixante ans;
- 6° depuis au moins trois ans, est titulaire de son mandat, s'il exerce déjà un mandat, à l'exception des mandats visés à l'article (A.R. du 16-04-2002, art. 6 - VII.III.3, alinéa 1er, 7° et 9°) [art. 71].

Les conditions fixées à l'alinéa 1er doivent être remplies à la date ultime de l'acte de candidature fixée conformément à l'article VII.III.33.

Sous-section 2. – Les conditions spécifiques de désignation

**Art. VII.III.21.** Peut être désigné par mandat à la fonction de chef de corps, le membre du personnel du cadre opérationnel qui:

- 1° est titulaire au moins du grade suivant :
  - a) mandat des catégories 1 ou 2 : commissaire de police;
  - b) mandat des catégories 3, 4 ou 5 : commissaire divisionnaire de police;
- 2° répond aux exigences de profil d'un chef de corps de la police locale ;
- 3° a été reconnu apte par la commission de sélection pour la fonction de chef de corps visée aux articles VII.III.75 et VII.III.76.

**Art. VII.III.22.** Peut être désigné par mandat à la fonction de directeur-coordonnateur administratif ou de directeur judiciaire, le membre du personnel du cadre opérationnel qui :

- 1° est titulaire au moins du grade suivant :
  - a) mandat de catégorie 2 : commissaire de police;
  - b) mandat des catégories 3 ou 4 : commissaire divisionnaire de police;
- 2° répond aux exigences de profil, selon le cas, de directeur-coordonnateur administratif ou de directeur

**doen gelden:**

- 4° geen zware tuchtstraf in de zin van artikel 5 van de wet van 13 mei 1999 houdende het tuchtstatuut van de personeelsleden van de politiediensten heeft opgelopen die niet is uitgewist;
- 5° de leeftijd van zestig jaar niet heeft bereikt;
- 6° ten minste drie jaar houder is van zijn mandaat indien het, met uitzondering van de ambten bedoeld in artikel (K.B. van 16-04-2002, art. 6 - VII.III.3, eerste lid, 7° en 9°) reeds een mandaat uitoefent [art. 71].

De in het eerste lid bepaalde voorwaarden moeten vervuld zijn op de uiterste datum van de indiening van de kandidaatstelling vastgesteld overeenkomstig artikel VII.III.33.

Onderafdeling 2. - Specifieke aanwijzingsvoorwaarden

**Art. VII.III.21.** Kan bij mandaat worden aangewezen voor het ambt van korpschef, het personeelslid van het operationeel kader dat :

- 1° titularis is van ten minste de volgende graad :
  - a) mandaat van categorie 1 of 2 : commissaris van politie;
  - b) mandaat van de categorieën 3, 4 of 5 : hoofdcommissaris van politie;
- 2° beantwoordt aan de profielvereisten van een chef van een korps van de lokale politie;
- 3° geschikt is bevonden door de selectiecommissie voor het ambt van korpschef, bedoeld in de artikelen VII.III.75 en VII.III.76.

**Art. VII.III.22.** Kan bij mandaat worden aangewezen voor het ambt van bestuurlijke directeur-coördinator of van gerechtelijke directeur, het personeelslid van het operationeel kader dat :

- 1° titularis is van ten minste de volgende graad :
  - a) mandaat van categorie 2 : commissaris van politie;
  - b) mandaat van de categorieën 3 of 4 : hoofdcommissaris van politie;
- 2° beantwoordt aan de profielvereisten van, naar gelang van het geval, een bestuurlijke directeur-coördinator dan

judiciaire;

- 3° a été reconnu apte par la commission de sélection pour la fonction de directeur-coordonnateur administratif ou bien pour la fonction de directeur judiciaire, visée aux articles VII.III.80 et VII.III.82.

**Art. VII.III.23.** Peut être désigné par mandat à la fonction de directeur général le membre du personnel qui :

- 1° est titulaire du grade de commissaire divisionnaire de police;
- 2° est âgé d'au moins 35 ans;
- 3° répond aux exigences de profil de la fonction de directeur général à conférer ;
- 4° a été reconnu apte par la commission de sélection pour la fonction de directeur général et de directeur général adjoint, visée à l'article VII.III.79.

**Art. VII.III.24.** Peut être désigné par mandat à la fonction de commissaire général le membre du personnel du cadre opérationnel qui :

- 1° est titulaire du grade de commissaire divisionnaire de police;
- 2° est âgé d'au moins 40 ans;
- 3° répond aux exigences de profil de la fonction de commissaire général à conférer ;
- 4° a été reconnu apte par la commission de sélection pour la fonction de commissaire général (A.R. du 16-04-2002, art . 7 - supprimé) visée à l'article VII.III.78.

**Art. VII.III.25.** Peut être désigné par mandat à la fonction d'inspecteur général la personne qui :

- 1° si cela concerne un membre du cadre opérationnel ou du cadre administratif et logistique, est revêtu respectivement du grade de commissaire divisionnaire de police ou d'un grade fixé par Nous;
- 2° est âgé d'au moins 40 ans;
- 3° répond aux exigences de profil de la fonction d'inspecteur général à conférer ;
- 4° a été reconnu apte par la commission de sélection pour la fonction d'inspecteur général et d'inspecteur général adjoint visée à l'article VII.III.84.

wel een gerechtelijke directeur;

- 3° geschikt is bevonden door de selectiecommissie voor het ambt van bestuurlijke directeur-coördinator dan wel voor het ambt van gerechtelijke directeur, bedoeld in de artikelen VII.III.80 en VII.III.82.

**Art. VII.III.23.** Kan bij mandaat worden aangewezen voor het ambt van directeur-generaal, het personeelslid dat :

- 1° titularis is van de graad van hoofdcommissaris van politie;
- 2° ten minste 35 jaar is;
- 3° beantwoordt aan de profielvereisten van het te begeven ambt van directeur-generaal;
- 4° geschikt is bevonden door de selectiecommissie voor het ambt van directeur-generaal en adjunct-directeur-generaal, bedoeld in artikel VII.III.79.

**Art. VII.III.24.** Kan bij mandaat worden aangewezen voor het ambt van commissaris-generaal, het personeelslid van het operationeel kader dat :

- 1° titularis is van de graad van hoofdcommissaris van politie;
- 2° ten minste 40 jaar is;
- 3° beantwoordt aan de profielvereisten van het te begeven ambt van commissaris-generaal;
- 4° geschikt is bevonden door de selectiecommissie voor het ambt van commissaris-generaal (K.B. van 16-04-2002, art. 7 - geschrapt) bedoeld in artikel VII.III.78.

**Art. VII.III.25.** Kan bij mandaat worden aangewezen voor het ambt van inspecteur-generaal, de persoon die :

- 1° indien het een lid van het operationeel kader dan wel van het administratief en logistiek kader betreft, bekleed is met respectievelijk de graad van hoofdcommissaris van politie of een door Ons bepaalde graad;
- 2° ten minste 40 jaar is;
- 3° beantwoordt aan de profielvereisten van het te begeven ambt van inspecteur-generaal;
- 4° geschikt is bevonden door de selectiecommissie voor het ambt van inspecteur-generaal en adjunct-inspecteur-generaal, bedoeld in artikel VII.III.84.

**Art. VII.III.26.** L'inspecteur général est assisté par deux inspecteurs généraux adjoints, l'un appartenant à la police fédérale et l'autre à la police locale.

**Art. VII.III.27.** La position juridique de la personne qui est désignée par mandat pour la fonction d'inspecteur général et qui n'est pas un membre du personnel visé à l'article VII.III.25, 1°, est déterminée par Nous.

**Art. VII.III.28.** A l'exception du mandat fixé à l'article VII.III.21, peut être désigné à un mandat de catégorie 1, le membre du personnel qui :

- 1° est titulaire du grade de commissaire de police;
- 2° répond aux exigences de profil de la fonction à conférer;
- 3° a été reconnu apte par la commission de sélection compétente pour la sélection en vue de la fonction à conférer.

**Art. VII.III.29.** A l'exception des mandats fixés aux articles VII.III.21 et VII.III.22, peut être désigné à un mandat de catégorie 2, le membre du personnel qui :

- 1° est titulaire du grade de commissaire de police;
- 2° répond aux exigences de profil de la fonction à conférer ;
- 3° a été reconnu apte par la commission de sélection compétente pour la sélection en vue de la fonction à conférer.

**Art. VII.III.30.** A l'exception des mandats fixés aux articles VII.III.21 et VII.III.22, peut être désigné à un mandat de catégorie 3, le membre du personnel qui :

- 1° est titulaire du grade de commissaire divisionnaire de police;
- 2° répond aux exigences de profil de la fonction à conférer;
- 3° a été reconnu apte par la commission de sélection compétente pour la sélection en vue de la fonction à conférer.

**Art. VII.III.26.** De inspecteur-generaal wordt bijgestaan door twee adjunct-inspecteurs-generaal. Eén van beide behoort tot de federale politie en de andere behoort tot de lokale politie.

**Art. VII.III.27.** De rechtspositie van de persoon die bij mandaat voor het ambt van inspecteur-generaal wordt aangewezen, en die geen personeelslid is bedoeld in artikel VII.III.25, 1°, wordt door Ons bepaald.

**Art. VII.III.28.** Kan, met uitsluiting van het in artikel VII.III.21 bepaalde mandaat, voor een mandaat van categorie 1 worden aangewezen, het personeelslid dat :

- 1° titularis is van de graad van commissaris van politie;
- 2° beantwoordt aan de profielvereisten van het bij mandaat te begeven ambt;
- 3° geschikt is bevonden door de voor de selectie van het bij mandaat te begeven ambt bevoegde selectiecommissie.

**Art. VII.III.29.** Kan, met uitsluiting van de in de artikelen VII.III.21 en VII.III.22 bepaalde mandaten, voor een mandaat van categorie 2 worden aangewezen, het personeelslid dat :

- 1° titularis is van de graad van commissaris van politie;
- 2° beantwoordt aan de profielvereisten van het bij mandaat te begeven ambt;
- 3° geschikt is bevonden door de voor de selectie van het bij mandaat te begeven ambt bevoegde selectiecommissie.

**Art. VII.III.30.** Kan, met uitsluiting van de in de artikelen VII.III.21 en VII.III.22 bepaalde mandaten, voor een mandaat van categorie 3 worden aangewezen, het personeelslid dat :

- 1° titularis is van de graad van hoofdcommissaris van politie;
- 2° beantwoordt aan de profielvereisten van het bij mandaat te begeven ambt;
- 3° geschikt is bevonden door de voor de selectie van het bij mandaat te begeven ambt bevoegde selectiecommissie.

**Art. VII.III.31.** A l'exception des mandats fixés aux articles VII.III.21 et VII.III.22, peut être désigné à un mandat de catégorie 4, le membre du personnel qui :

- 1° est titulaire du grade de commissaire divisionnaire de police;
- 2° répond aux exigences de profil de la fonction à conférer ;
- 3° a été reconnu apte par la commission de sélection compétente pour la sélection en vue de la fonction à conférer.

**Art. VII.III.32.** A l'exception des mandats fixés aux articles VII.III.21, VII.III.23 et VII.III.25, peut être désigné à un mandat de catégorie 5, le membre du personnel qui :

- 1° est titulaire du grade de commissaire divisionnaire de police;
- 2° est âgé d'au moins 35 ans;
- 3° répond aux exigences de profil de la fonction à conférer ;
- 4° a été reconnu apte par la commission de sélection compétente pour la sélection en vue de la fonction à conférer.

## SECTION 2. – LA PROCEDURE

### Sous-section 1ère. – La vacance d'emploi et l'acte de candidature

**Art. VII.III.33.** Sans préjudice des dispositions des alinéas 2 et 3, le conseil communal ou de police, en ce qui concerne la police locale, ou le commissaire général ou le directeur général qu'il désigne, en ce qui concerne la police fédérale, décide :

- 1° qu'une fonction à conférer par mandat est déclarée vacante;
- 2° du délai dans lequel l'acte de candidature peut être introduit de manière recevable sans que ce délai ne puisse compter moins de trente jours à compter du jour de la communication de l'appel, visé à l'article VII.III.36, aux membres du personnel susceptibles d'être désignés pour ce mandat;

**Art. VII.III.31.** Kan, met uitsluiting van de in de artikelen VII.III.21 en VII.III.22 bepaalde mandaten, voor een mandaat van categorie 4 worden aangewezen, het personeelslid dat :

- 1° titularis is van de graad van hoofdcommissaris van politie;
- 2° beantwoordt aan de profielvereisten van het bij mandaat te begeven ambt;
- 3° geschikt is bevonden door de voor de selectie van het bij mandaat te begeven ambt bevoegde selectiecommissie.

**Art. VII.III.32.** Kan, met uitsluiting van de in de artikelen VII.III.21, VII.III.23 en VII.III.25 bepaalde mandaten, voor een mandaat van categorie 5 worden aangewezen, het personeelslid dat :

- 1° titularis is van de graad van hoofdcommissaris van politie;
- 2° ten minste 35 jaar is;
- 3° beantwoordt aan de profielvereisten van het bij mandaat te begeven ambt;
- 4° geschikt is bevonden door de voor de selectie van het bij mandaat te begeven ambt bevoegde selectiecommissie.

## AFDELING 2. – DE PROCEDURE

### Onderafdeling 1. - De vacature en de kandidaatstelling

**Art. VII.III.33.** Onverminderd het bepaalde in het tweede en het derde lid, beslist de gemeente- of politieraad wat de lokale politie betreft en de commissaris-generaal of de door deze aangewezen directeur-generaal wat de federale politie betreft :

- 1° dat een bij wege van mandaat te begeven ambt wordt vacant verklaard;
- 2° over de termijn waarbinnen de kandidaatstelling ontvankelijk kan worden ingediend, zonder dat deze termijn minder dan dertig dagen mag bedragen, te rekenen vanaf de dag van de mededeling van de in artikel VII.III.36 bedoelde oproep aan de voor de aanwijzing voor het mandaat in aanmerking komende personeelsleden;

3° de la date limite avant laquelle la sélection doit avoir lieu ;

4° de la composition de la commission de sélection compétente ou bien, s'il s'agit d'un mandat de chef de corps, si l'on fait appel à la commission nationale de sélection pour la fonction de chef de corps, visée à l'article VII.III.76.

S'il s'agit de la fonction de directeur général à conférer par mandat, la décision visée à l'alinéa 1er est prise par le commissaire général.

S'il s'agit de la fonction de commissaire général à conférer par mandat, la décision visée à l'alinéa 1er est prise par le ministre.

S'il s'agit d'une fonction visée à l'article VII.III.3, alinéa 3, à conférer par mandat, la décision visée à l'alinéa 1er est prise par l'autorité désignée par Nous.

**Art. VII.III.34.** L'autorité visée à l'article VII.III.33 peut déclarer vacant un mandat qui le deviendra dans une année.

**Art. VII.III.35.** Le chef de corps, le commissaire général ou le directeur général qu'il désigne communique aussitôt les mandats déclarés vacants au ministre ou au service qu'il a désigné.

**Art. VII.III.36.** Le ministre ou le directeur du service qu'il désigne publie un appel aux candidats pour les mandats.

Cet appel contient au moins les données suivantes :

- 1° le mandat vacant et la catégorie à laquelle il appartient;
- 2° une description de fonction succincte liée au mandat vacant à conférer, une description succincte des exigences de profil, l'adresse et le service où une description détaillée et toute information complémentaire peuvent être obtenues;
- 3° la manière de se porter candidat et la date limite d'introduction recevable;
- 4° la composition de la commission de sélection.

Le ministre fixe les modalités relatives à l'appel aux candidats et notamment la façon dont il doit avoir lieu.

3° over de uiterste datum waarbinnen de selectie moet geschieden;

4° over de samenstelling van de bevoegde selectiecommissie dan wel, indien het een mandaat van korpschef betreft, of een beroep zal worden gedaan op de nationale selectiecommissie voor het ambt van korpschef bedoeld in artikel VII.III.76.

Betreft het een bij wege van mandaat toe te wijzen ambt van directeur-generaal, dan wordt de in het eerste lid bedoelde beslissing genomen door de commissaris-generaal.

Betreft het een bij wege van mandaat toe te wijzen ambt van commissaris-generaal, dan wordt de in het eerste lid bedoelde beslissing genomen door de minister.

Betreft het een bij wege van mandaat toe te wijzen ambt bedoeld in VII.III.3, derde lid, dan wordt de in het eerste lid bedoelde beslissing genomen door de door Ons aangewezen overheid.

**Art. VII.III.34.** De in artikel VII.III.33 bedoelde overheid kan een mandaat vacant verklaren dat binnen een jaar vacant wordt.

**Art. VII.III.35.** De korpschef, de commissaris-generaal of de door deze aangewezen directeur-generaal, deelt de vacant verklaarde mandaten onverwijld mee aan de minister of aan de door deze aangewezen dienst.

**Art. VII.III.36.** De minister of de directeur van de door hem aangewezen dienst doet een oproep tot kandidaatstelling voor de mandaten.

Deze oproep bevat minstens de volgende gegevens :

- 1° het vacante mandaat en de categorie waartoe het behoort;
- 2° een korte functiebeschrijving die met het te begeven vacante mandaat is verbonden, een korte beschrijving van de profielvereisten, het adres en de dienst waar een uitgebreide beschrijving en alle nadere toelichtingen te verkrijgen zijn;
- 3° de wijze van kandidaatstelling en de uiterste datum waarop die ontvankelijk kan worden ingediend;
- 4° de samenstelling van de selectiecommissie.

De minister bepaalt de nadere regels inzake de oproep tot de kandidaten en inzonderheid de wijze waarop deze

**Art. VII.III.37.** Le candidat introduit son acte de candidature auprès du ministre ou auprès du service désigné par ce dernier.

Pour être valable, cet acte de candidature doit être soit expédié par lettre recommandée, soit déposé contre avis de réception auprès du service désigné par le ministre, au plus tard à la date fixée à l'article VII.III.36, alinéa 2, 3°. Si cette date ultime tombe un samedi, un dimanche, ou un jour férié légal, ce jour d'échéance est reporté au premier jour suivant qui n'est ni un samedi, un dimanche ou un jour férié légal.

Sous peine d'irrecevabilité de l'acte de candidature, le candidat décrit dans son acte de candidature les titres et mérites qu'il estime pouvoir faire valoir pour obtenir la fonction à conférer par mandat.

Sous-section 2. - La procédure devant la commission de sélection

**Art. VII.III.38.** Le ministre ou l'autorité ou le service qu'il désigne communique les actes de candidature ainsi que les données mentionnées dans l'appel au président de la commission de sélection.

**Art. VII.III.39.** La commission de sélection compétente examine la recevabilité de l'acte de candidature et compare les titres et mérites des candidats en vue de l'appréciation d'aptitude des candidats.

L'aptitude est établie à l'aide du profil du candidat par rapport au profil exigé pour la fonction en tenant compte de la description de fonction, du dossier personnel, (A.R. du 20-12-2007, art. 10 - de l'évaluation), de l'acte de candidature (A.R. du 16-04-2002, art. 8 - , du résultat d'une épreuve de type assessment center basé sur le profil exigé) et, le cas échéant, des résultats de l'audition du candidat par la commission de sélection.

La description de fonction visée à l'alinéa 2 et le profil exigé pour la fonction sont ceux qui étaient applicables au moment de la décision de la déclaration de vacance de la fonction à conférer par mandat.

**Art. VII.III.40.** La commission de sélection peut procéder à l'audition des candidats. Si un candidat est entendu, tous les candidats doivent être invités à être entendus.

moet geschieden.

**Art. VII.III.37.** De kandidaat dient zijn kandidaatstelling in bij de minister of bij de door deze aangewezen dienst.

Om geldig te zijn moet deze kandidaatstelling hetzij per aangetekende brief worden verzonden, hetzij tegen ontvangstbewijs bij de door de minister aangewezen dienst worden afgegeven ten laatste op de in artikel VII.III.36, tweede lid, 3°, bepaalde datum. Is deze uiterste datum een zaterdag, een zondag of een wettelijke feestdag, dan wordt deze vervalddag verplaatst op de eerstvolgende dag die geen zaterdag, zondag of wettelijke feestdag is.

Op straffe van onontvankelijkheid van de kandidaatstelling, zet de kandidaat voor het vacante mandaat in zijn kandidaatstelling de aanspraken en verdiensten uiteen die hij meent te kunnen doen gelden voor het bij wege van mandaat toe te wijzen ambt.

Onderafdeling 2. - De procedure voor de selectiecommissie

**Art. VII.III.38.** De minister of de door hem aangewezen overheid of dienst deelt de kandidaatstellingen alsmede de in de oproep vermelde gegevens mee aan de voorzitter van de selectiecommissie.

**Art. VII.III.39.** De bevoegde selectiecommissie onderzoekt de ontvankelijkheid van de kandidaatstellingen en vergelijkt met het oog op de beoordeling van de geschiktheid van de kandidaten, de aanspraken en verdiensten van dezen.

De geschiktheid wordt vastgesteld aan de hand van het profiel van de kandidaat ten overstaan van het voor het ambt vereiste profiel en rekening houdend met de functiebeschrijving, het persoonlijk dossier, (K.B. van 20-12-2007, art. 10 - de evaluatie), de kandidaatstelling (K.B. van 16-04-2002, art. 8 - , het resultaat van een proef van het type assessment center geënt op vereiste profiel) en, in voorkomend geval, de resultaten van het horen van de kandidaat door de selectiecommissie.

De in het tweede lid bedoelde functiebeschrijving en het voor het ambt vereiste profiel zijn die welke van toepassing waren op het ogenblik van de beslissing tot vacantverklaring van het bij mandaat te begeben ambt.

**Art. VII.III.40.** De selectiecommissie kan de kandidaten horen. Indien één kandidaat wordt gehoord, worden alle kandidaten uitgenodigd om gehoord te worden.

**Art. VII.III.41.** A l'issue de la comparaison des titres et mérites des candidats entrant en ligne de compte, la commission de sélection établit pour chacune des catégories de candidats une proposition, concernant :

- 1° les candidats qu'elle estime aptes pour le mandat, dans l'ordre d'aptitude;
- 2° les candidats qu'elle n'estime pas aptes pour le mandat;
- 3° les actes de candidature qu'elle considère comme irrecevables.

Les propositions visées à l'alinéa 1er, 2° et 3°, sont motivées.

La commission de sélection communique à chacun des candidats la proposition visée à l'alinéa 1er.

Le candidat considéré comme inapte ou dont l'acte de candidature a été déclaré irrecevable peut introduire un acte d'appel motivé auprès de la commission de sélection dans les quinze jours qui suivent la communication visée à l'alinéa 3. Un acte d'appel expédié en dehors de ce délai est irrecevable.

La commission de sélection statue sur la recevabilité et le bien fondé des actes d'appel et communique sa décision aux candidats concernés.

**Art. VII.III.42.** La commission de sélection communique la proposition visée à l'article VII.III.41, alinéa 1er, 1°, ainsi que tous les actes de candidature et ses appréciations à leur égard à l'autorité visée à l'article VII.III.33.

**Art. VII.III.43.** Si la commission de sélection estime, après application de la procédure visée à la présente section, qu'aucun candidat n'est apte pour l'emploi à conférer par mandat, le ministre ou le directeur du service qu'il désigne peut lancer un nouvel appel aux candidats.

Pour la désignation pour un mandat suite à l'appel visé à l'alinéa 1er, seuls les candidats qui satisfont aux conditions visées à l'article VII.III.20, à l'exception de la condition visée à l'article VII.III.20, alinéa 1er, 6°, entrent en ligne de compte.

**Art. VII.III.41.** Na de vergelijking van de aanspraken en verdiensten van de in aanmerking komende kandidaten, maakt de selectiecommissie voor elk van de volgende categorieën van kandidaten een voorstel op, betreffende :

- 1° de door haar voor het mandaat geschikt geachte kandidaten, in volgorde van geschiktheid;
- 2° de door haar voor het mandaat niet geschikt geachte kandidaten;
- 3° de door haar niet ontvankelijk bevonden kandidaatstellingen.

De in het eerste lid, 2° en 3°, bedoelde voorstellen worden met redenen omkleed.

De selectiecommissie deelt aan elk der kandidaten het in eerste lid bedoelde voorstel mee.

De kandidaat die ongeschikt werd geacht of waarvan de kandidaatstelling onontvankelijk werd bevonden, kan binnen de vijftien dagen na de in het derde lid bedoelde kennisgeving een gemotiveerd bezwaarschrift indienen bij de selectiecommissie. Een buiten deze termijn verzonden bezwaarschrift is niet ontvankelijk.

De selectiecommissie oordeelt over de ontvankelijkheid en gegrondheid van de bezwaarschriften en deelt haar beslissing mee aan de betrokken kandidaten.

**Art. VII.III.42.** De selectiecommissie deelt het in artikel VII.III.41, eerste lid, 1°, bedoelde voorstel, alsook alle kandidaatstellingen en haar beoordeling hiervan, mee aan de in artikel VII.III.33 bedoelde overheid.

**Art. VII.III.43.** Indien de selectiecommissie na toepassing van de in deze afdeling bedoelde procedure geen enkele kandidaat geschikt acht voor het bij mandaat te begeven ambt kan de minister of de directeur van de door hem aangewezen dienst een nieuwe oproep tot kandidaatstelling doen.

Voor de aanwijzing voor een mandaat ingevolge de in het eerste lid bedoelde oproep komen uitsluitend in aanmerking de kandidaten die voldoen aan de voorwaarden bedoeld in artikel VII.III.20, met uitzondering van de voorwaarde bedoeld in artikel VII.III.20, eerste lid, 6°.

SECTION 3. - LA DESIGNATION A UN MANDAT

Sous-section 1ère - Dispositions générales

**Art. VII.III.44.** Sans préjudice de l'article 48 de la loi, la désignation par mandat dans un corps de police locale se fait par le conseil communal ou le conseil de police. S'il s'agit cependant de la désignation d'un officier supérieur, ou si cette désignation par mandat comporte d'office une promotion au grade d'officier supérieur, la désignation s'effectue par Nous sur présentation motivée du conseil communal ou de police.

Les désignations par mandat au sein de la police fédérale sont opérées par Nous sur présentation motivée du ministre, sans préjudice de l'article 107 de la loi.

La désignation par mandat d'inspecteur général et d'inspecteur général adjoint est opérée par Nous conformément à l'article 149 de la loi.

**Art. VII.III.45.** Le service désigné par le ministre visé à l'article VII.III.38 porte la décision de désignation à un mandat à la connaissance du membre du personnel désigné et le communique aux membres du personnel. Elle est publiée par extrait au Moniteur belge à l'intervention du ministre ou du directeur du service désigné par lui.

Le ministre fixe les modalités en matière de communication aux membres du personnel.

**Art VII.III.46.** Le membre du personnel qui, conformément aux dispositions du présent titre, est désigné à une fonction conférée par mandat, est tenu de prendre ce mandat en charge à la date mentionnée dans la décision de désignation ou, si aucune date n'est mentionnée, dans les deux mois après que la décision de désignation a été signifiée au membre du personnel concerné. Après ce délai, le membre du personnel est réputé ne pas accepter le mandat et celui-ci peut de nouveau être déclaré vacant à moins que l'autorité visée à l'article VII.III.33 décide de reprendre la procédure et de désigner un autre candidat parmi les candidats estimés aptes antérieurement par la commission de sélection compétente.

Par dérogation à l'alinéa 1er, le membre du personnel qui, à la date de désignation pour un mandat, est chargé d'un autre mandat conféré conformément au présent titre est tenu de prendre en charge le mandat pour lequel il a été désigné conformément à l'alinéa 1er au plus tard dans les six mois à compter de la publication par extrait au Moniteur belge de la

AFDELING 3. - DE AANWIJZING VOOR EEN MANDAAT

Onderafdeling 1. - Algemene bepalingen

**Art. VII.III.44.** Onverminderd artikel 48 van de wet geschiedt de aanwijzing bij mandaat in een corps van de lokale politie door de gemeenteraad of de politieraad. Betreft het evenwel de aanwijzing van een hoger officier, of houdt deze aanwijzing bij mandaat van rechtswege de bevordering tot hoger officier in, dan wordt de aanwijzing bij mandaat door Ons verricht op gemotiveerde voordracht van de gemeente- of politieraad.

De aanwijzingen bij mandaat in de federale politie worden door Ons verricht op gemotiveerde voordracht van de minister, onverminderd artikel 107 van de wet.

De aanwijzing bij mandaat van de inspecteur-generaal en van de adjunct-inspecteur-generaal wordt door Ons verricht overeenkomstig artikel 149 van de wet.

**Art. VII.III.45.** De in artikel VII.III.38 door de minister aangewezen dienst brengt de beslissing tot aanwijzing bij mandaat ter kennis van het aangewezen personeelslid en maakt ze bekend aan de personeelsleden. Zij worden door toedoen van de minister of de directeur van de door hem aangewezen dienst bij uittreksel bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.

De minister bepaalt de nadere regels inzake de bekendmaking aan de personeelsleden.

**Art. VII.III.46.** Het personeelslid dat overeenkomstig de bepalingen van deze titel wordt aangewezen voor een bij mandaat te begeven ambt, is er toe gehouden dit mandaat op te nemen op de in de beslissing tot aanwijzing vermelde datum of, indien geen datum is vermeld, binnen de twee maanden nadat het aanwijzingsbesluit aan het betrokken personeelslid is betekend. Na deze termijn wordt het personeelslid geacht het mandaat niet op te nemen en kan het mandaat opnieuw vacant worden verklaard dan wel beslist worden door de in artikel VII.III.33 bedoelde overheid om de procedure te hernemen en een andere kandidaat aan te wijzen uit de eerder door de bevoegde selectiecommissie geschikt bevonden kandidaten.

In afwijking van het eerste lid dient het personeelslid dat op het tijdstip van de aanwijzing voor een mandaat, belast is met een ander overeenkomstig deze titel verleend mandaat, het mandaat waarvoor hij overeenkomstig het eerste lid is aangewezen, ten laatste op te nemen binnen de zes maanden, te rekenen vanaf de bekendmaking bij uittreksel van de

décision de désignation.

**Art. VII.III.47.** Le chef de corps de la police locale ainsi que les autres titulaires d'un mandat dans la police locale prêtent serment entre les mains du bourgmestre ou du président du collège de police.

Le commissaire général, l'inspecteur général et l'inspecteur général adjoint prêtent serment dans les mains du ministre. Les titulaires des autres mandats fédéraux prêtent serment dans les mains du commissaire général.

Le serment est prêté dans les termes fixés à l'article 2 du décret du 20 juillet 1831 sur le serment.

**Art. VII.III.48.** Le serment est prêté dans le délai fixé à l'article VII.III.46.

La durée du mandat, calculée en années, débute le jour de la prestation de serment.

**Art. VII.III.49.** Sans préjudice de l'article 96, alinéa 2, de la loi, la désignation pour un mandat dans un autre corps de police que celui dont le membre du personnel fait partie au moment de la désignation emporte de plein droit que le membre du personnel, à la date à laquelle il accepte le mandat, cesse de faire partie du corps d'origine et devient membre du corps de police où le membre du personnel exerce le mandat.

**Art. VII.III.50.** La fonction que le membre du personnel exerçait au moment de sa prise en charge du mandat est déclarée vacante et peut être attribuée conformément aux règles de mobilité ou de réaffectation.

**Art. VII.III.51.** L'acceptation du mandat emporte de plein droit, le jour de la prestation de serment, clôture des congés qui sont refusés aux mandataires en application de la partie VIII.

**Art. VII.III.52.** Pendant la durée du mandat, le mandataire exerce les prérogatives liées à l'emploi qu'il exerce par mandat. Pour le surplus, il tombe sous l'application des dispositions propres à son grade.

**Art. VII.III.53.** Le mandat est exercé conformément à la lettre de mission dans laquelle sont contenus les objectifs à atteindre du mandat et les moyens mis à disposition par lesquels ces objectifs doivent être atteints.

beslissing tot aanwijzing in het Belgisch Staatsblad.

**Art. VII.III.47.** De korpschef van de lokale politie, alsook de overige houders van een mandaat in de lokale politie, leggen de eed af in handen van de burgemeester of de voorzitter van het politiecollege.

De commissaris-generaal, de inspecteur-generaal en de adjunct-inspecteur-generaal leggen de eed af in handen van de minister. De houders van de overige federale mandaten leggen de eed af in handen van de commissaris-generaal.

De eed wordt afgelegd in de termen bepaald in artikel 2 van het decreet van 20 juli 1831 betreffende de eed.

**Art. VII.III.48.** De eed wordt afgelegd binnen de in artikel VII.III.46 bepaalde termijn.

De duur van het mandaat, gerekend in jaren, gaat in de dag van de eedaflegging.

**Art. VII.III.49.** Onverminderd artikel 96, tweede lid, van de wet, houdt de aanwijzing voor een mandaat in een ander korps van politie dan datgene waarvan het personeelslid deel uitmaakt op het ogenblik van de aanwijzing, van rechtswege in dat het personeelslid op de datum dat hij het mandaat opneemt, ophoudt deel uit te maken van het korps van oorsprong en lid wordt van het korps van politie waarin het personeelslid het mandaat uitoefent.

**Art. VII.III.50.** De betrekking die het personeelslid op het ogenblik van de opneming van het mandaat bekleedde, wordt vacant en kan overeenkomstig de regels van mobiliteit of herplaatsing worden toegewezen.

**Art. VII.III.51.** Het opnemen van het mandaat houdt van rechtswege op de dag van de eedaflegging een beëindiging in van de verloven die met toepassing van deel VIII aan de mandatarissen worden ontzegd.

**Art. VII.III.52.** Tijdens de duur van het mandaat oefent de mandataris de prerogatieven uit verbonden aan het ambt dat hij bij mandaat bekleedt. Voor het overige valt hij onder de toepassing van de bepalingen die met zijn graad zijn verbonden.

**Art. VII.III.53.** Het mandaat wordt uitgeoefend in overeenstemming met de opdrachtbrief waarin de te bereiken doelstellingen van het mandaat zijn vervat en de ter beschikking gestelde middelen met dewelke die doelstellingen moeten worden nagestreefd.

La lettre de mission est conforme au plan national de sécurité et, le cas échéant, au plan zonal de sécurité.

La lettre de mission est déterminée, sur proposition du membre du personnel concerné, par:

- 1° le ministre et le ministre de la Justice intervenant conjointement en ce qui concerne le commissaire général, l'inspecteur général et l'inspecteur général adjoint;
- 2° le commissaire général en ce qui concerne les autres mandats dans la police fédérale;
- 3° le conseil communal ou le conseil de police en ce qui concerne le chef de corps;
- 4° le chef de corps en ce qui concerne les autres mandats au sein de son corps de police locale.

En ce qui concerne l'emploi de directeur judiciaire attribué par mandat, une copie de la lettre de mission est communiquée au Procureur du Roi de l'arrondissement judiciaire où le directeur judiciaire exerce son mandat [art. 72].

**Art. VII.III.54.** La lettre de mission est adaptée, sur proposition de l'autorité ou bien du mandataire, suite à des modifications essentielles des objectifs du mandat à atteindre, et des moyens mis à disposition pour atteindre ces objectifs ou d'un de ces deux. Cette adaptation a lieu suivant la même procédure que celle visée à l'article VII.III.53.

**Art. VII.III.55.** Par dérogation à (A.R. du 20-12-2007, art. 11 - l'article VII.I.9), le mandataire conserve la dernière évaluation qui lui a été donnée avant sa désignation jusqu'à l'évaluation suivante qui lui est décernée conformément au titre Ier.

Dans ce cas, une nouvelle période d'évaluation visée à l'article VII.I.21 débute le jour où le mandat prend fin.

**Art. VII.III.56.** Sauf pour les mandataires visés à l'article (A.R. du 16-04-2002, art. 9 - VII.III.3, alinéa 1er, 7° et 9°), en ce qui concerne la candidature au mandat de directeur général, de commissaire général ou d'inspecteur général, le mandataire doit compter un temps de présence de trois années pleines dans le mandat qu'il occupe avant qu'il puisse régulièrement se porter candidat soit pour un autre

De opdrachtbrief is in overeenstemming met het nationaal veiligheidsplan en, in voorkomend geval, met het zonaal veiligheidsplan.

De opdrachtbrief wordt, op voorstel van het betrokken personeelslid, vastgesteld door:

- 1° de minister en de minister van Justitie, gezamenlijk optredend, wat de commissaris-generaal, de inspecteur-generaal en de adjunct-inspecteur-generaal betreft;
- 2° de commissaris-generaal wat de overige mandaten in de federale politie betreft;
- 3° de gemeente- of politieraad wat de korpschef betreft;
- 4° de korpschef wat de overige mandaten in zijn korps van de lokale politie betreft.

Voor het bij mandaat aangewezen ambt van gerechtelijke directeur wordt een kopie van de opdrachtbrief meegedeeld aan de procureur des Konings van het gerechtelijk arrondissement waarin de gerechtelijke directeur zijn mandaat uitoefent [art. 72].

**Art. VII.III.54.** Ingevolge essentiële wijzigingen in de te bereiken doelstellingen van het mandaat en in de ter beschikking gestelde middelen met dewelke die doelstellingen moeten worden nagestreefd, of in één van beide, wordt de opdrachtbrief aangepast op voorstel van de overheid dan wel van de mandaathouder. Deze aanpassing gebeurt volgens dezelfde procedure als die bedoeld in artikel VII.III.53.

**Art. VII.III.55.** De mandataris behoudt in afwijking van (K.B. van 20-12-2007, art. 11 - artikel VII.I.9) zijn laatste evaluatie die hem is gegeven voor zijn aanwijzing tot aan de volgende evaluatie die hem overeenkomstig titel I wordt toegekend.

In dit geval gaat een nieuwe evaluatieperiode bedoeld in artikel VII.I.21 in de dag waarop het mandaat een einde neemt.

**Art. VII.III.56.** Behoudens de in artikel (K.B. van 16-04-2002, art. 9 - VII.III.3, eerste lid, 7° en 9°) bedoelde mandatarissen wat de kandidaatstelling voor de mandaten van directeur-generaal, commissaris-generaal of inspecteur-generaal betreft, moet de mandataris ten minste een aanwezigheidsstermijn van drie volle jaren hebben volbracht in het mandaat dat hij bekleedt vooraleer hij zich rechtsgeldig

emploi à attribuer par mandat, soit pour un emploi à octroyer par mobilité.

A l'exception du cas visé à l'article 107, alinéa 6, de la loi, le membre du personnel qui a mis fin volontairement au mandat dans le délai visé à l'alinéa 1er reste tenu à un délai débutant à la date de la fin du mandat pendant lequel il ne peut pas se porter régulièrement candidat soit pour un autre emploi à attribuer par mandat, soit pour un emploi à octroyer par mobilité. Dans ce cas ce délai correspond avec la partie restante du temps de présence fixé à l'alinéa 1er.

**Art. VII.III.57.** (A.R. du 20-12-2007, art. 18 – abrogé)

Sous-section 2. - Dispositions particulières relatives à la désignation pour le mandat de chef de corps

**Art. VII.III.58.** Préalablement à la proposition visée à l'article 48, à l'alinéa 1er, de la loi, le conseil communal ou le conseil de police peut inviter tous les candidats reconnus aptes par la commission de sélection visée à l'article VII.III.75 ou VII.III.76 aux fins de venir exposer devant eux leurs candidatures.

L'exposé oral visé au premier alinéa peut avoir lieu au plus tôt 10 jours après l'invitation.

kandidaat kan stellen voor hetzij een ander bij mandaat te begeven ambt, hetzij een bij mobiliteit te begeven betrekking.

Met uitzondering van het in artikel 107, zesde lid, van de wet bedoelde geval, blijft het personeelslid dat het mandaat binnen de in het eerste lid bepaalde aanwezigheidsstermijn vrijwillig beëindigt, gehouden aan een termijn, ingaand op de datum van de beëindiging van het mandaat, binnen dewelke hij zich niet rechtsgeldig kan kandidaat stellen voor hetzij een ander bij mandaat te begeven ambt, hetzij een bij mobiliteit te begeven betrekking. In dat geval stemt deze termijn overeen met het resterende gedeelte van de in het eerste lid bepaalde aanwezigheidsstermijn.

**Art. VII.III.57.** (K.B. van 20-12-2007, art. 18 – opgeheven)

Onderafdeling 2. - Bijzondere bepalingen inzake de aanwijzing voor het mandaat van korpschef

**Art. VII.III.58.** Voorafgaand aan de in artikel 48, eerste lid, van de wet bepaalde voordracht, kan de gemeente- of politieraad alle door de selectiecommissie bedoeld in artikel VII.III.75 dan wel VII.III.76 geschikt bevonden kandidaten uitnodigen om voor haar hun kandidaatstelling uiteen te zetten.

De in het eerste lid bedoelde mondelinge uiteenzetting kan ten vroegste tien dagen na de uitnodiging plaatshebben.

**Art. VII.III.59.** Le conseil communal ou le conseil de police compare les titres et mérites respectifs des candidats jugés aptes par la commission de sélection sur la base de la proposition motivée de commission de sélection, des données visées à l'article VII.III.39, alinéa 2, et des avis visés à l'article 48 de la loi, en suite de quoi il présente un candidat de façon motivée pour la désignation par Nous pour le mandat de chef de corps .

Sous-section 3. – Disposition particulière relative aux autres mandats dans la police locale

**Art. VII.III.60.** Si un emploi défini par Nous conformément à l'article VII.III.3, alinéa 3, doit être attribué par mandat dans un corps de police locale, le conseil communal ou le conseil de police compare les titres et mérites respectifs des candidats jugés aptes par la commission de sélection sur la base de la proposition de la commission de sélection et des données visées à l'article VII.III.39, alinéa 2, en suite de quoi il désigne le candidat le plus apte pour le mandat sollicité ou, s'il s'agit d'un officier supérieur, Nous le présente de façon motivée en vue de la désignation.

Sous-section 4. – Dispositions particulières relatives à la désignation pour le mandat de commissaire général, de directeur général, de directeur-coordonnateur administratif et de directeur judiciaire

**Art. VII.III.61.** Le délai visé à l'article 107, dernier alinéa, de la loi, au cours duquel l'avis doit être émis est de un mois à compter du jour de réception de la demande d'avis.

La demande d'avis comporte les dispositions de l'article 107, dernier alinéa, de la loi , et du présent article.

**Art. VII.III.62.** Les supérieurs hiérarchiques de la police fédérale visés à l'article 107, alinéa 5, de la loi sont :

- 1° dans les limites de l'article 107, alinéa 5, in fine de la loi, le commissaire général en ce qui concerne les emplois à attribuer par mandat de commissaire général, directeur général, directeur-coordonnateur administratif et directeur judiciaire;
- 2° le directeur général qui dirige la direction générale de la police administrative en ce qui concerne les emplois à attribuer par mandat de directeur-coordonnateur administratif;

**Art. VII.III.59.** De gemeente- of politieraad vergelijkt de respectieve aanspraken en verdiensten van de door de selectiecommissie geschikt bevonden kandidaten op grond van het gemotiveerde voorstel van de selectiecommissie, van de in artikel VII.III.39, tweede lid, bedoelde gegevens en van de in artikel 48 van de wet bedoelde adviezen, waarna hij een kandidaat voor het aanwijzen voor het mandaat van korpschef op gemotiveerde wijze aan Ons voordraagt.

Onderafdeling 3. - Bijzondere bepaling inzake de overige mandaten in de lokale politie

**Art. VII.III.60.** Indien een overeenkomstig artikel VII.III.3, derde lid, door Ons bepaald ambt in een korps van de lokale politie bij mandaat wordt toegewezen, vergelijkt de gemeente- of de politieraad de respectieve aanspraken en verdiensten van de door de selectiecommissie geschikt bevonden kandidaten op grond van het voorstel van de selectiecommissie en van de in artikel VII.III.39, tweede lid, bepaalde gegevens, waarna hij de meest geschikte kandidaat aanwijst voor het geambieerde mandaat of, indien deze een hoger officier is, aan Ons op gemotiveerde wijze met het oog op de aanwijzing voordraagt.

Onderafdeling 4. - Bijzondere bepalingen inzake de aanwijzing voor het mandaat van commissaris-generaal, directeur-generaal, bestuurlijke directeur-coördinator en gerechtelijke directeur

**Art. VII.III.61.** De in artikel 107, laatste lid, van de wet bepaalde termijn binnen dewelke het advies moet worden verstrekt, bedraagt één maand, te rekenen vanaf de dag van ontvangst van het verzoek.

Het verzoek om het advies bevat de bepalingen van artikel 107, laatste lid, van de wet en van dit artikel.

**Art. VII.III.62.** De hiërarchische oversten van de federale politie, bedoeld in artikel 107, vijfde lid, van de wet zijn :

- 1° binnen de perken van artikel 107, vijfde lid, in fine, van de wet, de commissaris-generaal wat het bij wege van mandaat te begeven ambt van commissaris-generaal, directeur-generaal, bestuurlijke directeur-coördinator en gerechtelijke directeur betreft;
- 2° de directeur-generaal die de algemene directie bestuurlijke politie leidt wat het bij wege van mandaat te begeven ambt van bestuurlijke directeur-coördinator betreft;

3° le directeur général qui dirige la direction générale de la police judiciaire en ce qui concerne les emplois à attribuer par mandat de directeur judiciaire.

**Art. VII.III.63.** L'avis des supérieurs hiérarchiques visés à l'article VII.III.62 peut comporter parmi les candidats un ordre de préférence motivé.

L'avis est adressé au ministre, au ministre de la Justice ou aux deux selon que, conformément à l'article 107, alinéa 1er à 3, de la loi, le premier ou le second cité ou les deux présentent le candidat apte pour l'emploi à confier par mandat qui a été attribué.

**Art. VII.III.64** Le ministre et le ministre de la Justice comparent les titres et mérites respectifs des candidats estimés aptes par la commission de sélection compétente pour respectivement le mandat de commissaire général et de directeur général, sur la base de la proposition de la commission de sélection compétente en la matière, des données visées à l'article VII.III.39, alinéa 2, et des avis visés à l'article 107, alinéas 1er et 5, de la loi, en suite de quoi il Nous présente le candidat apte pour l'emploi à attribuer par mandat.

**Art. VII.III.65.** Le ministre compare les titres et mérites respectifs des candidats jugés aptes par la commission de sélection compétente pour le mandat de directeur-coordonnateur administratif, sur la base de la proposition de la commission de sélection compétente en la matière, des données visées à l'article VII.III.39, alinéa 2 et des avis visés à l'article 107, alinéas 2 et 5, de la loi, en suite de quoi il Nous présente le candidat apte pour l'emploi à attribuer par mandat.

**Art. VII.III.66.** Le ministre de la Justice compare les titres et mérites respectifs des candidats jugés aptes par la commission de sélection compétente pour le mandat de directeur judiciaire sur la base de la proposition de la commission de sélection compétente en la matière, les données visées à l'article VII.III.39, alinéa 2, et des avis visés à l'article 107, alinéas 3 et 5, de la loi, en suite de quoi, il nous présente le candidat apte pour l'emploi à attribuer par mandat.

Sous-section 5. - Disposition particulière relative à la désignation pour les autres mandats dans la police fédérale

**Art. VII.III.67.** S'il s'agit d'un mandat dans la police fédérale déterminé par Nous conformément à l'article VII.III.3, alinéa 3 ou de l'un des mandats visés à l'article

3° de directeur-generaal die de algemene directie gerechtelijke politie leidt wat het bij wege van mandaat te begeben ambt van gerechtelijke directeur betreft.

**Art. VII.III.63.** Het advies van de in artikel VII.III.62 bepaalde hiërarchische oversten kan een gemotiveerde voorkeur van voorkeur onder de kandidaten omvatten.

Het advies wordt verleend aan de minister, aan de minister van Justitie of aan beiden, naar gelang overeenkomstig artikel 107, eerste tot en met derde lid, van de wet, de eerstgenoemde, de als tweede genoemde of beiden de geschikte kandidaat voor het geambieerde, bij mandaat te begeben ambt, aan Ons voordraagt of voordragen.

**Art. VII.III.64.** De minister en de minister van Justitie vergelijken de respectieve aanspraken en verdiensten van de door de bevoegde selectiecommissie geschikt bevonden kandidaten voor respectievelijk het mandaat van commissaris-generaal en van directeur-generaal, op grond van het voorstel van de ter zake bevoegde selectiecommissie, de in artikel VII.III.39, tweede lid, bepaalde gegevens en de in artikel 107, eerste en vijfde lid, van de wet bepaalde adviezen, waarna zij de geschikte kandidaat voor het bij mandaat te begeben ambt aan Ons voordragen.

**Art. VII.III.65.** De minister vergelijkt de respectieve aanspraken en verdiensten van de door de bevoegde selectiecommissie geschikt bevonden kandidaten voor het mandaat van bestuurlijke directeur-coördinator, op grond van het voorstel van de ter zake bevoegde selectiecommissie, de in artikel VII.III.39, tweede lid, bepaalde gegevens en de in artikel 107, tweede en vijfde lid, van de wet bepaalde adviezen, waarna hij de geschikte kandidaat voor het bij mandaat te begeben ambt aan Ons voordraagt.

**Art. VII.III.66.** De minister van Justitie vergelijkt de respectieve aanspraken en verdiensten van de door de bevoegde selectiecommissie geschikt bevonden kandidaten voor het mandaat van gerechtelijke directeur, op grond van het voorstel van de ter zake bevoegde selectiecommissie, de in artikel VII.III.39, tweede lid, bepaalde gegevens en de in artikel 107, derde en vijfde lid, van de wet bepaalde adviezen, waarna hij de geschikte kandidaat voor het bij mandaat te begeben ambt aan Ons voordraagt.

Onderafdeling 5. - Bijzondere bepaling inzake de aanwijzing voor de overige mandaten in de federale politie

**Art. VII.III.67.** Betreft het een overeenkomstig artikel VII.III.3, derde lid, door Ons bepaald mandaat in de federale politie of betreft het één van de in artikel (K.B. van 16-04-

(A.R. du 16-04-2002, art. 10 - VII.III.3, alinéa 1er, 6° et 7°), le commissaire général compare les titres et mérites respectifs des candidats jugés aptes par la commission de sélection pour le mandat concerné sur la base de la proposition de la commission de sélection compétente en la matière et des données visées à l'article VII.III.39, alinéa 2, en suite de quoi il désigne le candidat le plus apte pour le mandat sollicité ou, s'il s'agit d'un officier supérieur, Nous le présente de manière motivée en vue d'une désignation.

Sous-section 6. – Disposition particulière relative à la désignation pour le mandat d'inspecteur général et d'inspecteur général adjoint

**Art. VII.III.68.** Le ministre et le ministre de la Justice comparent les titres et mérites respectifs des candidats jugés aptes par la commission de sélection compétente pour le mandat d'inspecteur général et d'inspecteur général adjoint sur la base de la proposition de la commission de sélection compétente en la matière, des données visées à l'article VII.III.39, alinéa 2, et de l'avis du conseil fédéral de police visé à l'article 149, alinéa 3, de la loi, en suite de quoi ils Nous présentent le candidat apte pour l'emploi à conférer par mandat.

SECTION 4. – LES COMMISSIONS DE SELECTION

Sous-section 1ère. – Dispositions communes à toutes les commissions de sélection visées par la présente section

**Art. VII.III.69.** Le candidat qui estime pouvoir faire valoir une cause de récusation au sens de l'article 828 du Code judiciaire contre le président ou un assesseur ou qui estime que le président ou un assesseur ne peut l'apprécier de manière impartiale doit, sous peine de non recevabilité, récuser le président ou l'assesseur concerné avant l'écoulement du délai visé à l'article VII.III.36, alinéa 2, 3°.

La récusation doit, sous peine de non recevabilité, être demandée par requête motivée à l'autorité qui a composé la commission de sélection.

Si la commission de sélection a été composée par le conseil communal ou le conseil de police, la requête est adressée au bourgmestre ou au président du collège de police.

L'autorité visée à l'alinéa 2 qui a constitué la commission de sélection statue sur les causes de récusation et remplace, s'il échet, le président ou l'assesseur récusé par un suppléant qui répond aux conditions de désignation du président ou de l'assesseur récusé. Le président, l'assesseur récusé et le

2002, art. 10 - VII.III.3, eerste lid, 6° en 7°), bepaalde mandaten, dan vergelijkt de commissaris-generaal de respectieve aanspraken en verdiensten van de door de selectiecommissie geschikt bevonden kandidaten voor het betrokken mandaat op grond van het voorstel van de ter zake bevoegde selectiecommissie en van de in artikel VII.III.39, tweede lid, bepaalde gegevens, waarna hij de meest geschikte kandidaat aanwijst voor het geambieerde mandaat of, indien deze een hoger officier is, aan Ons met het oog op de aanwijzing op gemotiveerde wijze voordraagt.

Onderafdeling 6. - Bijzondere bepaling inzake de aanwijzing voor het mandaat van inspecteur-generaal en van adjunct-inspecteur-generaal

**Art. VII.III.68.** De minister en de minister van Justitie vergelijken de respectieve aanspraken en verdiensten van de door de bevoegde selectiecommissie geschikt bevonden kandidaten voor het mandaat van inspecteur-generaal en van adjunct-inspecteur-generaal op grond van het voorstel van de ter zake bevoegde selectiecommissie, de in artikel VII.III.39, tweede lid, bepaalde gegevens en het in artikel 149, derde lid, van de wet bepaalde advies van de federale politieraad, waarna zij de geschikte kandidaat voor het bij mandaat te begeven ambt aan Ons voordragen.

AFDELING 4. - DE SELECTIECOMMISSIES

Onderafdeling 1. – Bepalingen gemeenschappelijk aan alle in deze afdeling bedoelde selectiecommissies

**Art. VII.III.69.** De kandidaat die meent dat hij een reden van wraking in de zin van artikel 828 van het Gerechtelijk Wetboek kan voordragen tegen de voorzitter of een bijzitter van een selectiecommissie, of die meent dat de voorzitter of een bijzitter hem onmogelijk onpartijdig kan beoordelen, moet de betrokken voorzitter of bijzitter op straffe van onontvankelijkheid wraken vóór het verstrijken van de in artikel VII.III.36, tweede lid, 3°, bepaalde termijn.

De wraking wordt, op straffe van onontvankelijkheid, bij gemotiveerd verzoekschrift gevraagd aan de overheid die de selectiecommissie heeft samengesteld.

Is de selectiecommissie samengesteld door de gemeenteraad of de politieraad dan wordt het verzoekschrift gericht aan de burgemeester of aan de voorzitter van het politiecollege.

De in het tweede lid bedoelde overheid die de selectiecommissie heeft samengesteld, beslist over de wrakingsgronden en vervangt, in voorkomend geval, de gewraakte voorzitter of bijzitter door een plaatsvervanger die voldoet aan de aanwijzingsvoorwaarden van de gewraakte

candidat concerné sont informés de cette décision motivée.

**Art. VII.III.70.** Si le président ou un assesseur d'une commission de sélection estime qu'un ou plusieurs candidats peuvent faire valoir une cause de récusation dans leur chef au sens de l'article 828 du Code judiciaire ou qu'il lui est impossible d'apprécier le candidat de manière impartiale ou s'il est lui-même candidat pour l'emploi à conférer par mandat, il le porte à la connaissance de l'autorité qui compose la commission de sélection. Si la commission de sélection est composée par le conseil communal ou le conseil de police la communication est faite au bourgmestre ou au président du collège de police.

L'autorité saisie prend la décision et se conforme à l'article VII.III.69, alinéa 4.

**Art. VII.III.71.** Le président et les assesseurs des commissions de sélection visées dans la présente section qui ne sont pas membres du personnel ont droit, pour les activités au sein de la commission de sélection, à un jeton de présence dont le montant par heure effectuée ne peut excéder 1/1850<sup>ème</sup> du traitement d'un agent de l'Etat de rang 17.

Le président et les assesseurs visés à l'alinéa 1er ont également droit à l'indemnisation des frais de transport et de logement conformément aux dispositions applicables au personnel des ministères. Ils sont assimilés à cet effet aux fonctionnaires de rang 17.

**Art. VII.III.72.** Lorsqu'il est précisé ci-après qu'un ancien mandataire peut être désigné pour faire partie d'une commission de sélection, cela signifie que seuls d'anciens mandataires du mandat concerné, dont l'exercice du mandat visé n'a pas été évalué défavorablement au sens du présent titre et qui, au moment de leur désignation pour la commission de sélection, n'ont cessé d'exercer le mandat concerné que depuis moins de trois ans, peuvent être désignés.

**Art. VII.III.73.** Le président et les assesseurs effectifs et suppléants d'une commission de sélection qui sont désignés en raison de leur qualité de titulaire d'un emploi attribué par mandat continuent, à l'issue de leur mandat, d'exercer leur fonction au sein de la commission de sélection sauf s'il découle de l'évaluation de l'exercice de leur mandat au sens de l'article VII.III.104 qu'ils n'ont pas donné satisfaction.

voorzitter of bijzitter. De voorzitter, de gewraakte bijzitter en de betrokken kandidaat worden in kennis gesteld van die met redenen omklede beslissing.

**Art. VII.III.70.** Meent de voorzitter of een bijzitter van een selectiecommissie dat één of meer kandidaten een reden van wraking tegen hem kunnen voordragen in de zin van artikel 828 van het Gerechtelijk Wetboek, of dat het hem onmogelijk is de kandidaat onpartijdig te beoordelen of is hij zelf kandidaat voor het bij wege van mandaat aan te wijzen ambt, dan meldt hij dit aan de overheid die de selectiecommissie samenstelt. Is de selectiecommissie samengesteld door de gemeenteraad of de politieraad dan wordt de melding gedaan bij de burgemeester of de voorzitter van het politiecollege.

De aangezochte overheid beslist en handelt overeenkomstig artikel VII.III.69, vierde lid.

**Art. VII.III.71.** De voorzitter en de bijzitters van de in deze afdeling bedoelde selectiecommissies die geen personeelslid zijn, hebben voor de werkzaamheden in de selectiecommissie recht op een presentiegeld waarvan het bedrag per gepresteerd uur niet meer mag bedragen dan 1/1850ste van het loon van een rijksambtenaar met rang 17.

De in het eerste lid bedoelde voorzitter en bijzitters hebben tevens recht op de vergoedingen voor de reis- en verblijfkosten overeenkomstig de bepalingen die van toepassing zijn op het personeel van de ministeries. Zij worden hiertoe gelijkgesteld met rijksambtenaren van rang 17.

**Art. VII.III.72.** Als hierna is bepaald dat een gewezen mandataris kan worden aangewezen voor een selectiecommissie, dan houdt zulks in dat enkel gewezen mandatarissen van het bedoelde mandaat, wier uitoefening van het betrokken mandaat niet ongunstig werd geëvalueerd in de zin van deze titel en die op het ogenblik van hun aanwijzing voor de selectiecommissie sedert minder dan drie jaar hebben opgehouden het bedoelde mandaat uit te oefenen, kunnen worden aangewezen.

**Art. VII.III.73.** De werkende en de plaatsvervangende voorzitter en bijzitters van een selectiecommissie die zijn aangewezen op grond van hun hoedanigheid van titularis van het ambt dat bij wege van mandaat wordt toegewezen, blijven bij de beëindiging van hun mandaat hun opdracht in de selectiecommissie uitoefenen, behalve als uit de evaluatie van de uitoefening van hun mandaat in de zin van artikel VII.III.104 blijkt dat zij geen voldoening schonken.

**Art. VII.III.74.** Le ministre peut fixer les modalités pour la composition des commissions de sélection visées à la présente section.

Le ministre peut établir une liste d'experts qui sont susceptibles de siéger dans une commission de sélection et qui font montre d'une expérience professionnelle pertinente pour la mission de cette commission de sélection. Ces experts peuvent être des membres du personnel.

L'appartenance à la liste visée à l'alinéa 2 vaut pour une période de trois ans et peut être renouvelée.

Sous-section 2 – La commission de sélection locale pour l'emploi de chef de corps

**Art.VII.III.75.** (A.R. du 27-04-2007, art. 1<sup>er</sup> - La commission de sélection visée aux articles 48 et 50, alinéa 2, de la loi, dénommée ci-après "la commission locale de sélection pour l'emploi de chef de corps" est présidée, selon le cas, par le bourgmestre ou le président du collège de police, et est composée en outre des assesseurs suivants :

1° un chef de corps qui exerce un mandat d'au moins la même catégorie que celle du mandat à conférer.

Si l'emploi à conférer est un emploi de catégorie 5, un ancien chef de corps de catégorie 5 ou, un chef de corps qui exerce un mandat de catégorie 4 peut, le cas échéant, être désigné;

2° un directeur coordonnateur administratif ou éventuellement un directeur judiciaire d'un autre ressort que celui où se situe la commune ou la zone pluricommunale où l'emploi de chef de corps est attribué ou, le cas échéant, un ancien directeur coordonnateur administratif;

3° un expert qui n'appartient pas au corps de police locale concerné et qui fait montre d'une expérience professionnelle pertinente pour la mission de la commission de sélection locale pour l'emploi de chef de corps;

4° le gouverneur ou le commissaire d'arrondissement désigné par lui;

5° le procureur du Roi de l'arrondissement judiciaire où se situe la commune ou la zone pluricommunale où l'emploi de chef de corps est attribué;

**Art. VII.III.74.** De minister kan de nadere regels bepalen voor de samenstelling van de in deze afdeling bedoelde selectiecommissies.

De minister kan een lijst opstellen van deskundigen die in aanmerking kunnen komen om zitting te nemen in een selectiecommissie en die doen blijken van een voor de opdracht van die selectiecommissie relevante beroepservaring. Deze deskundigen kunnen personeelsleden zijn.

De opneming in de in het tweede lid bedoelde lijst geldt voor een periode van drie jaar die kan worden hernieuwd.

Onderafdeling 2. - De plaatselijke selectiecommissie voor het ambt van korpschef

**Art. VII.III.75.** (K.B. van 27-04-2007, art. 1 - De in de artikelen 48 en 50, tweede lid, van de wet bedoelde selectiecommissie, hierna "de plaatselijke selectiecommissie voor het ambt van korpschef" genoemd, wordt voorgezeten door, naar gelang van het geval, de burgemeester of de voorzitter van het politiecollege, en is bovendien samengesteld uit de volgende bijzitters :

1° een korpschef die een mandaat uitoefent van ten minste dezelfde categorie als het te begeben mandaat.

Is het te begeben ambt, een ambt van categorie 5 dan kan, in voorkomend geval, hetzij een gewezen korpschef van categorie 5, hetzij een korpschef die een mandaat van categorie 4 uitoefent, worden aangewezen;

2° een bestuurlijke directeur-coördinator of eventueel een gerechtelijke directeur, uit een ander ambtsgebied dan datgene waarin de gemeente of de meergemeententezone waarin het ambt van korpschef wordt begeben, is gelegen of, in voorkomend geval, een gewezen bestuurlijke directeur-coördinator;

3° een deskundige die niet behoort tot het betrokken lokaal politiekorps en die doet blijken van een voor de opdracht van de plaatselijke selectiecommissie voor het ambt van korpschef relevante beroepservaring;

4° de gouverneur of de door hem aangewezen arrondissementscommissaris;

5° de procureur des Konings van het gerechtelijke arrondissement waarin de gemeente of de meergemeententezone waarin het ambt van korpschef wordt begeben, is gelegen;

6° l'inspecteur général ou l'inspecteur général adjoint désigné par lui.

Les assesseurs visés à l'alinéa 1er, 1° à 3°, sont désignés par le conseil communal ou le conseil de police).

(A.R. du 16-04-2002, art. 11 - Pour la désignation de l'expert visé à l'alinéa 1er, 3°, il peut être fait appel à la liste visée à l'article VII.III.74, alinéa 2.

Un secrétaire, désigné par le président assiste la commission de sélection locale pour l'emploi de chef de corps.

Le conseil communal ou le conseil de police peut désigner pour le président un suppléant et peut (A.R. du 27-04-2007, art. 1<sup>er</sup> - pour chaque assesseur visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 1° à 3°) désigner, un ou plusieurs suppléants qui répondent aux mêmes conditions de désignation que les assesseurs effectifs).

### Sous-section 3. - La commission de sélection nationale pour l'emploi de chef de corps

**Art. VII.III.76.** La commission nationale de sélection pour l'emploi de chef de corps est créée auprès du Ministère de l'Intérieur ou du service désigné par le ministre et se compose des membres suivants désignés par le ministre :

- 1° un président qui, selon qu'il s'agit d'un mandat des catégories 1 à 3 ou d'un mandat des catégories 4 ou 5, est respectivement titulaire d'un mandat de catégorie 3 ou au moins de catégorie 4 ou encore un ancien mandataire des deux catégories précitées;
- 2° un directeur-coordonnateur administratif ou un ancien directeur coordonnateur administratif ou un directeur judiciaire, assesseur;
- 3° un expert qui n'appartient pas au corps de police locale concerné et qui fait montre d'une expérience professionnelle pertinente pour la mission de la commission nationale de sélection pour l'emploi de chef de corps, assesseur.

Pour la désignation de l'expert visé à l'alinéa 1er, 3°, il peut être fait appel à la liste visée à l'article VII.III.74, alinéa 2.

Un secrétaire, désigné par le président, assiste la commission nationale de sélection pour l'emploi de chef de corps.

6° de inspecteur-generaal of de door hem aangewezen adjunct-inspecteur generaal.

De bijzitters bedoeld in het eerste lid, 1° tot 3°, worden aangewezen door de gemeente- of de politieraad).

(K.B. van 16-04-2002, art. 11 - Voor de aanwijzing van de in het eerste lid, 3°, bedoelde deskundige kan geput worden uit de lijst bedoeld in artikel VII.III.74, tweede lid.

Een secretaris, aangewezen door de voorzitter, staat de plaatselijke selectiecommissie voor het ambt van korpschef bij.

De gemeente- of politieraad kan voor de voorzitter een plaatsvervanger aanwijzen en kan (K.B. van 27-04-2007, art. 1 - voor elke bijzitter bedoeld in het eerste lid, 1° tot 3°) één of meer plaatsvervangers aanwijzen die voldoen aan dezelfde aanwijzingsvoorwaarden als de werkende bijzitters).

### Onderafdeling 3. - De nationale selectiecommissie voor het ambt van korpschef

**Art. VII.III.76.** Bij het Ministerie van Binnenlandse Zaken of bij de door de minister aangewezen dienst bestaat de nationale selectiecommissie voor het ambt van korpschef, uit de volgende door de minister aangewezen leden :

- 1° een voorzitter die, naar gelang het een mandaat van de categorieën 1 tot en met 3 of een mandaat van de categorie 4 of 5 betreft, respectievelijk houder is van een mandaat van de categorie 3 of van ten minste de categorie 4 dan wel een gewezen mandataris van de respectieve voormelde twee categorieën;
- 2° een bestuurlijke directeur-coördinator of een gewezen bestuurlijke directeur-coördinator of een gerechtelijke directeur, bijzitter;
- 3° een deskundige die niet behoort tot het betrokken lokaal politiekorps en die doet blijken van een voor de opdracht van de nationale selectiecommissie voor het ambt van korpschef relevante beroepservaring, bijzitter.

Voor de aanwijzing van de in het eerste lid, 3°, bedoelde deskundige kan geput worden uit de lijst bedoeld in artikel VII.III.74, tweede lid.

Een secretaris, aangewezen door de voorzitter, staat de nationale selectiecommissie voor het ambt van korpschef bij.

Le ministre peut, pour le président et pour chaque assesseur, désigner deux ou plusieurs suppléants qui satisfont aux mêmes conditions de désignation que les président et assesseurs effectifs.

**Art. VII.III.77.** Le mandat du président et des assesseurs, effectifs et suppléants, de la commission nationale de sélection pour la fonction de chef de corps est valable trois ans et est renouvelable.

Le président, les assesseurs et les suppléants désignés pour remplacer un président, un assesseur ou un suppléant décédé ou démissionnaire, achèvent la désignation de celui qu'ils remplacent.

(A.R. du 16-04-2002, art. 12 - Sous-section 4. - La commission de sélection pour la fonction de commissaire général

**Art. VII.III.78.** La commission de sélection pour la fonction de commissaire général est composée des membres suivants, désignés par le ministre :

- 1° l'inspecteur général, président;
- 2° deux directeurs généraux, non candidats pour le mandat de commissaire général à attribuer, assesseurs.

Si aucun ou seulement un seul directeur général se trouve dans la possibilité de siéger au sein de la commission de sélection, sont alors désignés également en qualité d'assesseurs deux experts qui font valoir une expérience professionnelle pertinente pour la commission de sélection pour la fonction de commissaire général;

- 3° un chef de corps qui exerce un mandat de catégorie 5 et qui est mentionné sur une liste présentée par la commission permanente de la police locale, assesseur;
- 4° à l'exclusion du cas visé au 2°, alinéa 2, un expert qui fait valoir une expérience professionnelle pertinente pour la mission de la commission de sélection pour la fonction de commissaire général, assesseur.

Pour la désignation de l'expert visé à l'alinéa 1er, 2° et 4°, il peut être prélevé dans la liste visée à l'article VII.III.74, alinéa 2.

Un secrétaire, désigné par le président, assiste la commission de sélection pour la fonction de commissaire général.

De minister kan voor de voorzitter en voor elke bijzitter twee of meer plaatsvervangers aanwijzen die voldoen aan dezelfde aanwijzingsvoorwaarden van de werkende voorzitter en bijzitters.

**Art. VII.III.77.** Het mandaat van de werkende en plaatsvervangende voorzitter en bijzitters van de nationale selectiecommissie voor het ambt van korpschef geldt voor drie jaar en is hernieuwbaar.

De voorzitter, de bijzitters en de plaatsvervangers die zijn aangewezen ter vervanging van een overleden of afgetreden voorzitter of bijzitter, voleindigen de aanwijzing van diegene die ze vervangen.

(K.B. van 16-04-2002, art. 12 - Onderafdeling 4. - De selectiecommissie voor het ambt van commissaris-generaal

**Art. VII.III.78.** De selectiecommissie voor het ambt van commissaris-generaal bestaat uit de volgende door de minister aangewezen leden :

- 1° de inspecteur-generaal, voorzitter;
- 2° twee directeurs-generaal die niet meedingen voor het bij mandaat te begeven ambt van commissaris-generaal, bijzitters.

Indien geen of slechts één directeur-generaal in de mogelijkheid verkeert om in de selectiecommissie zitting te nemen, dan worden evenwel als bijzitters aangewezen, twee deskundigen die doen blijken van een voor de opdracht van de selectiecommissie voor het ambt van commissaris-generaal relevante beroepservaring;

- 3° een korpschef, die een mandaat uitoefent van categorie 5 en die voorkomt op een lijst voorgedragen door de vaste commissie van de lokale politie, bijzitter;
- 4° met uitsluiting van het geval bedoeld in 2°, tweede lid, een deskundige die doet blijken van een voor de opdracht van de selectiecommissie voor het ambt van commissaris-generaal, bijzitter.

Voor de aanwijzing van de in het eerste lid, 2° en 4°, bedoelde deskundigen kan geput worden uit de lijst bedoeld in artikel VII.III.74, tweede lid.

Een secretaris, aangewezen door de voorzitter, staat de selectiecommissie voor het ambt van commissaris-generaal.

Le ministre peut, pour chaque assesseur, désigner un ou plusieurs suppléants qui remplissent les mêmes conditions de désignation que les président et assesseurs effectifs).

Sous-section 5. - La commission de sélection pour la fonction de directeur général et directeur général adjoint

**Art. VII.III.79.** La commission de sélection pour la fonction de directeur général ou directeur général adjoint est composée des membres suivants, désignés par le commissaire général :

- 1° le commissaire général, président;
- 2° un directeur général d'une autre direction générale ou un ex-directeur général ou, en ce qui concerne la sélection pour la fonction de directeur général adjoint à attribuer par mandat, le directeur général de la direction générale dont le directeur général adjoint ressort, assesseur;
- 3° un chef de corps qui exerce un mandat de catégorie 5 et qui est mentionné sur une liste présentée par la commission permanente de la police locale, assesseur;
- 4° un expert qui fait valoir une expérience professionnelle pertinente pour la mission de la commission de sélection pour la fonction de directeur général et de directeur général adjoint, assesseur.

Pour la désignation de l'expert visé à l'alinéa 1er, 4°, il peut être prélevé dans la liste visée à l'article VII.III.74, alinéa 2.

Un secrétaire, désigné par le président, assiste la commission de sélection pour la fonction de directeur général ou de directeur général adjoint.

Le commissaire général peut, pour chaque assesseur, désigner un ou plusieurs suppléants qui remplissent les mêmes conditions de désignation que les président et assesseurs effectifs.

Sous-section 6. - La commission de sélection pour la fonction de directeur-coordonnateur administratif

**Art. VII.III.80.** Au sein de la police fédérale, est constituée une commission de sélection pour la fonction de directeur-coordonnateur administratif composée, par le commissaire général, des membres suivants :

De minister kan voor elke bijzitter één of meer plaatsvervangers aanwijzen die voldoen aan dezelfde aanwijzingsvoorwaarden van de werkende voorzitter en bijzitters).

Onderafdeling 5. - De selectiecommissie voor het ambt van directeur-generaal en adjunct-directeur-generaal

**Art. VII.III.79.** De selectiecommissie voor het ambt van directeur-generaal en adjunct-directeur-generaal bestaat uit de volgende door de commissaris-generaal aangewezen leden :

- 1° de commissaris-generaal, voorzitter;
- 2° een directeur-generaal van een andere algemene directie of een gewezen directeur-generaal of, wat de selectie voor het bij mandaat te begeven ambt van adjunct-directeur-generaal betreft, de directeur-generaal van de algemene directie waartoe de adjunct-directeur-generaal behoort, bijzitter;
- 3° een korpschef die een mandaat uitoefent van categorie 5 en die voorkomt op een lijst voorgedragen door de vaste commissie van de lokale politie, bijzitter;
- 4° een deskundige die doet blijken van een voor de opdracht van de selectiecommissie voor het ambt van directeur-generaal en adjunct-directeur-generaal relevante beroepservaring, bijzitter.

Voor de aanwijzing van de in het eerste lid, 4°, bedoelde deskundige, kan geput worden uit de lijst bedoeld in artikel VII.III.74, tweede lid.

Een secretaris aangewezen door de voorzitter, staat de selectiecommissie voor het ambt van directeur-generaal en adjunct-directeur-generaal bij.

De commissaris-generaal kan voor elke bijzitter één of meer plaatsvervangers aanwijzen die voldoen aan dezelfde aanwijzingsvoorwaarden van de werkende voorzitter en bijzitters.

Onderafdeling 6. - De selectiecommissie voor het ambt van bestuurlijke directeur-coördinator

**Art. VII.III.80.** Bij de federale politie bestaat een door de commissaris-generaal uit de volgende leden samen te stellen selectiecommissie voor het ambt van bestuurlijke directeur-coördinator :

- 1° le directeur général ou le directeur général adjoint de la direction générale visée à l'article 93 de la loi, à l'autorité duquel l'emploi à conférer ressortit, président;
- 2° un chef de corps qui exerce un mandat d'au moins catégorie 3 et qui est mentionné sur une liste présentée par la commission permanente de la police locale, assesseur;
- 3° un expert qui fait valoir une expérience professionnelle pertinente pour la mission de la commission de sélection pour la fonction de directeur coordonnateur administratif, assesseur. Le cas échéant, il s'agit d'un directeur coordonnateur administratif ou d'un ex-directeur coordonnateur administratif.

Pour la désignation de l'expert visé à l'alinéa 1er, 3°, il peut être puisé dans la liste visée à l'article VII.III.74, alinéa 2.

Un secrétaire, désigné par le président, assiste la commission de sélection pour la fonction de directeur-coordonnateur administratif.

Le commissaire général peut, pour chaque assesseur, désigner un ou plusieurs suppléants qui remplissent les mêmes conditions de désignation que les président et assesseurs effectifs.

**Art. VII.III.81.** Le mandat du président et des assesseurs, effectifs et suppléants, de la commission de sélection pour la fonction de directeur coordonnateur administratif est valable trois ans et est renouvelable.

Le président, les assesseurs et les suppléants désignés pour remplacer un président, un assesseur ou un suppléant décédé ou démissionnaire, achèvent la désignation de celui qu'ils remplacent.

#### Sous-section 7. - La commission de sélection pour la fonction de directeur judiciaire

**Art. VII.III.82.** Au sein de la police fédérale, est constituée une commission de sélection pour la fonction de directeur judiciaire composée, par le commissaire général, des membres suivants :

- 1° le directeur général ou le directeur général adjoint de la direction générale visée à l'article 93 de la loi, à l'autorité duquel l'emploi à conférer ressortit, président;
- 2° un chef de corps qui exerce un mandat d'au moins

- 1° de directeur-général ou adjunt-directeur-général van de algemene directie bedoeld in artikel 93 van de wet, onder wiens gezag het te begeven ambt ressorteert, voorzitter;
- 2° een korpschef die een mandaat van ten minste categorie 3 uitoefent en die voorkomt op een lijst voorgedragen door de vaste commissie van de lokale politie, bijzitter;
- 3° een deskundige die doet blijken van een voor de opdracht van de selectiecommissie voor het ambt van bestuurlijke directeur-coördinator relevante beroepservaring, bijzitter. In voorkomend geval is dit een bestuurlijke directeur-coördinator of een gewezen bestuurlijke directeur-coördinator.

Voor de aanwijzing van de in het eerste lid, 3°, bedoelde deskundige kan geput worden uit de lijst bedoeld in artikel VII.III.74, tweede lid.

Een secretaris aangewezen door de voorzitter, staat de selectiecommissie voor het ambt van bestuurlijke directeur-coördinator bij.

De commissaris-generaal kan voor elke bijzitter één of meer plaatsvervangers aanwijzen die voldoen aan dezelfde aanwijzingsvoorwaarden van de werkende voorzitter en bijzitters.

**Art. VII.III.81.** Het mandaat van de werkende en plaatsvervangende voorzitter en bijzitters van de selectiecommissie voor het ambt van bestuurlijke directeur-coördinator geldt voor drie jaar en is hernieuwbaar.

De voorzitter, de bijzitters en de plaatsvervangers die zijn aangewezen ter vervanging van een overleden of afgetreden voorzitter of bijzitter, voleindigen de aanwijzing van diegene die ze vervangen.

#### Onderafdeling 7. - De selectiecommissie voor het ambt van gerechtelijke directeur

**Art. VII.III.82.** Bij de federale politie bestaat een door de commissaris-generaal uit de volgende leden samen te stellen selectiecommissie voor het ambt van gerechtelijke directeur :

- 1° de directeur-général ou adjunt-directeur-général van de algemene directie bedoeld in artikel 93 van de wet, onder wiens gezag het te begeven ambt ressorteert, voorzitter;
- 2° een korpschef die een mandaat van ten minste categorie

catégorie 3 et qui est mentionné sur une liste présentée par la commission permanente de la police locale, assesseur;

- 3° un expert qui fait valoir une expérience professionnelle pertinente pour la mission de la commission de sélection pour la fonction de directeur judiciaire, assesseur. Le cas échéant, il s'agit d'un directeur judiciaire ou d'un ex-directeur judiciaire.

Pour la désignation de l'expert visé à l'alinéa 1er, 3°, il peut être prélevé dans la liste visée à l'article VII.III.74, alinéa 2.

Un secrétaire, désigné par le président, assiste la commission de sélection pour la fonction de directeur judiciaire.

Le commissaire général peut, pour chaque assesseur, désigner un ou plusieurs suppléants qui remplissent les mêmes conditions de désignation que les président et assesseurs effectifs.

**Art. VII.III.83.** Le mandat du président et des assesseurs, effectifs et suppléants, de la commission de sélection pour la fonction de directeur judiciaire est valable trois ans et est renouvelable.

Le président, les assesseurs et les suppléants désignés pour remplacer un président, un assesseur ou un suppléant décédé ou démissionnaire, achèvent la désignation de celui qu'ils remplacent.

Sous-section 8. - La commission de sélection pour la fonction d'inspecteur général et d'inspecteur général adjoint

**Art. VII.III.84.** La commission de sélection pour la fonction d'inspecteur général et d'inspecteur général adjoint est constituée des membres suivant désignés par le ministre :

- 1° le président de la commission de la protection de la vie privée, président;
- 2° un membre du Collège des Procureurs généraux, assesseur;
- 3° un expert qui fait valoir une expérience professionnelle pertinente pour la mission de la commission de sélection pour la fonction d'inspecteur général et d'inspecteur général adjoint, assesseur.

Pour la désignation de l'expert visé à l'alinéa 1er, 3°, il peut être prélevé dans la liste visée à l'article VII.III.74, alinéa 2.

3 uitoeft en die voorkomt op een lijst voorgedragen door de vaste commissie van de lokale politie, bijzitter;

- 3° een deskundige die doet blijken van een voor de opdracht van de selectiecommissie voor het ambt van gerechtelijke directeur relevante beroepservaring, bijzitter. In voorkomend geval is dit een gerechtelijke directeur of een gewezen gerechtelijke directeur.

Voor de aanwijzing van de in het eerste lid, 3°, bedoelde deskundige kan geput worden uit de lijst bedoeld in artikel VII.III.74, tweede lid.

Een secretaris aangewezen door de voorzitter, staat de selectiecommissie voor het ambt van gerechtelijke directeur bij.

De commissaris-generaal kan voor elke bijzitter één of meer plaatsvervangers aanwijzen die voldoen aan dezelfde aanwijzingsvoorwaarden van de werkende voorzitter en bijzitters.

**Art. VII.III.83.** Het mandaat van de werkende en plaatsvervangende voorzitter en bijzitters van de selectiecommissie voor het ambt van gerechtelijke directeur geldt voor drie jaar en is hernieuwbaar.

De voorzitter, de bijzitters en de plaatsvervangers die zijn aangewezen ter vervanging van een overleden of afgetreden voorzitter of bijzitter, voleindigen de aanwijzing van diegene die ze vervangen.

Onderafdeling 8. - De selectiecommissie voor het ambt van inspecteur-generaal en adjunct-inspecteur-generaal

**Art. VII.III.84.** De selectiecommissie voor het ambt van inspecteur-generaal en adjunct-inspecteur-generaal bestaat uit de volgende door de minister aangewezen leden :

- 1° de voorzitter van de commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer, voorzitter;
- 2° een lid van het College van Procureurs-generaal, bijzitter;
- 3° een deskundige die doet blijken van een voor de opdracht van de selectiecommissie voor het ambt van inspecteur-generaal en adjunct-inspecteur-generaal relevante beroepservaring, bijzitter.

Voor de aanwijzing van de in het eerste lid, 3° bedoelde deskundige kan geput worden uit de lijst bedoeld in artikel VII.III.74, tweede lid.

Un secrétaire, désigné par le président, assiste la commission de sélection pour la fonction d'inspecteur général et d'inspecteur général adjoint.

Le ministre peut, pour chaque assesseur, désigner un ou plusieurs suppléants qui remplissent les mêmes conditions de désignation que les assesseurs effectifs.

Sous-section 9. - Les commissions de sélection pour les autres mandats

**Art. VII.III.85.** La composition des commissions de sélection pour les mandats visés à (A.R. du 16-04-2002, art. 13 - l'article VII.III.3, alinéa 1er, 6°), et alinéa 3, est fixée par Nous.

Chaque commission de sélection est composée d'un nombre impair de membres désignés par l'autorité déterminée par Nous, étant entendu que (A.R. du 16-04-2002, art. 13 - le bourgmestre ou le président du collège de police ou, selon le cas,) le commissaire général ou leur délégué est toujours le président de la commission de sélection (A.R. du 16-04-2002, art. 13 - et que, s'il s'agit d'un mandat au sein d'un corps de la police locale, le gouverneur ou le commissaire d'arrondissement désigné par lui est toujours membre de la commission de sélection).

Une secrétaire, désigné par le président, assiste la commission de sélection.

L'autorité qui désigne les membres de la commission de sélection peut, pour le président et chaque assesseur, désigner un ou plusieurs suppléants qui remplissent les mêmes conditions de désignation que les président et assesseurs effectifs.

**Chapitre III. - L'évaluation du membre du personnel désigné pour un mandat**

SECTION 1ère. - CONTENU

**Art. VII.III.86.** L'évaluation du mandataire mesure principalement la manière dont le mandataire a fonctionné et dans quelle mesure il a atteint les objectifs fixés préalablement avec les moyens mis à sa disposition. Elle a particulièrement pour but de faire ressortir si le mandat peut être prolongé ou s'il doit y être prématurément mis fin.

L'évaluation est une évaluation finale si elle vise à donner un avis relatif au renouvellement ou non d'un mandat. Dans les autres cas, il s'agit d'une évaluation intermédiaire [art. 74].

Een secretaris, aangewezen door de voorzitter, staat de selectiecommissie voor het ambt van inspecteur-generaal en adjunct-inspecteur-generaal bij.

De minister kan voor elke bijzitter één of meer plaatsvervangers aanwijzen die voldoen aan dezelfde aanwijzingsvoorwaarden van de werkende bijzitters.

Onderafdeling 9. - De selectiecommissies voor de overige mandaten

**Art. VII.III.85.** De samenstelling van de selectiecommissies voor de in (K.B. van 16-04-2002, art. 13 - artikel VII.III.3, eerste lid, 6°), en derde lid, bedoelde mandaten worden door Ons bepaald.

Elke selectiecommissie bestaat uit een oneven aantal leden die door de door Ons bepaalde overheid worden aangewezen, met dien verstande dat (K.B. van 16-04-2002, art. 13 - de burgemeester of de voorzitter van het politiecollege of, naar gelang van het geval,) de commissaris-generaal of hun afgevaardigde steeds de voorzitter is van de selectiecommissie (K.B. van 16-04-2002, art. 13 - en dat, indien het een mandaat in een korps van de lokale politie betreft, de gouverneur of de door hem aangewezen arrondissementscommissaris steeds lid is van de selectiecommissie.)

Een secretaris, aangewezen door de voorzitter, staat de selectiecommissie bij.

De overheid die de leden van de selectiecommissie aanwijst, kan voor de voorzitter en elke bijzitter één of meer plaatsvervangers aanwijzen die voldoen aan dezelfde aanwijzingsvoorwaarden van de werkende voorzitter en bijzitters.

**Hoofdstuk III. - De evaluatie van het voor een mandaat aangewezen personeelslid**

AFDELING 1. - INHOUD

**Art. VII.III.86.** De evaluatie van de mandataris weegt hoofdzakelijk af hoe de mandataris heeft gefunctioneerd en in welke mate deze met de hem ter beschikking gestelde middelen, de vooropgestelde doelstellingen heeft bereikt. Ze heeft inzonderheid tot doel uit te maken of het mandaat kan worden verlengd dan wel voortijdig moet worden beëindigd.

De evaluatie is een evaluevaluatie indien ze er toe strekt een advies te verstrekken omtrent het al dan niet hernieuwen van een mandaat. In de andere gevallen betreft het een tussentijdse evaluatie [art. 74].

**Art. VII.III.87.** L'évaluation se déroule d'une manière descriptive. Elle décrit les prestations des mandataires et la mesure dans laquelle ils ont rempli les objectifs mentionnés dans la lettre de mission, le cas échéant, modifiée conformément à l'article VII.III.54, et la manière dont le mandataire a rempli la fonction pour laquelle il a été désigné par mandat.

L'évaluation descriptive, désignée ultérieurement "évaluation", a lieu au moyen d'un rapport d'évaluation, dont le ministre fixe le modèle, rédigé par la commission d'évaluation. Ce modèle peut être différent selon la catégorie de mandats évalués et selon la nature du mandat évalué [art. 75].

## SECTION 2. - LA PERIODICITE DES EVALUATIONS

**Art. VII.III.88.** L'évaluation finale des mandataires qui sollicitent le renouvellement de leur mandat a lieu au plus tard six mois avant la fin du premier terme du mandat de cinq ans [art. 76].

**Art. VII.III.89.** Pendant la durée du mandat, une évaluation intermédiaire des mandataires a lieu au cours de la troisième et de la huitième année du mandat en cours.

De commun accord entre le membre du personnel évalué de manière intermédiaire et la commission d'évaluation, il peut être décidé de ne pas effectuer les évaluations périodiques intermédiaires fixées à l'alinéa 1er. Cette décision est mentionnée dans un document repris dans le dossier du mandat en cours.

**Art. VII.III.90.** A l'exception des évaluations périodiques intermédiaires prévues à l'article VII.III.89, aucune autre évaluation intermédiaire n'est établie au cours de la durée du mandat, sauf si un nouvel élément nécessite une modification intermédiaire et si une des autorités suivantes requiert une évaluation intermédiaire :

- 1° le ministre, le gouverneur, le procureur général près la Cour d'appel ou le procureur du Roi, territorialement compétents, l'inspecteur général, le bourgmestre et le collège de police, en ce qui concerne l'évaluation d'un chef de corps;
- 2° le ministre, le gouverneur, le procureur général près la cour d'Appel ou le procureur du Roi, territorialement compétents, l'inspecteur général, le directeur général de la direction générale de la police administrative et le

**Art. VII.III.87.** De evaluatie gebeurt op een beschrijvende wijze. Ze beschrijft de prestaties van de mandataris en de mate waarin deze de doelstellingen, vervat in de, in voorkomend geval, overeenkomstig artikel VII.III.54 aangepaste opdrachtbrief heeft bereikt en de wijze waarop de mandataris heeft gefunctioneerd in het ambt waarvoor hij bij mandaat is aangewezen.

De beschrijvende evaluatie, verder "evaluatie" genoemd, geschiedt aan de hand van een door de evaluatiecommissie op te stellen evaluatieverslag waarvan de minister het model bepaalt. Dit model kan verschillen naar gelang van de categorie van mandaten die worden geëvalueerd en naar gelang van de aard van het mandaat dat wordt geëvalueerd [art. 75].

## AFDELING 2. - DE PERIODICITEIT VAN DE EVALUATIES

**Art. VII.III.88.** De eindevaluatie van de mandataris die om de hernieuwing van zijn mandaat verzoekt, geschiedt ten laatste zes maanden voor het verstrijken van de eerste mandaattermijn van vijf jaar [art. 76].

**Art. VII.III.89.** Tijdens de duur van het mandaat geschiedt een tussentijdse evaluatie van de mandataris in de loop van het derde en het achtste jaar van het lopende mandaat.

In onderling akkoord tussen het tussentijds te evalueren personeelslid en de evaluatiecommissie kan beslist worden om de in het eerste lid bepaalde periodieke tussentijdse evaluatie niet te houden. Deze beslissing wordt neergeschreven in een document dat in het lopende mandaatdossier wordt opgenomen.

**Art. VII.III.90.** Met uitzondering van de in artikel VII.III.89 voorziene periodieke tussentijdse evaluatie, wordt tijdens de duur van het mandaat niet overgegaan tot enige andere tussentijdse evaluatie, tenzij een nieuw element een tussentijdse aanpassing noodzaakt en indien één van de volgende overheden om een tussentijdse evaluatie verzoekt :

- 1° de minister, de territoriaal bevoegde, gouverneur, procureur-generaal bij het hof van Beroep of procureur des Konings, de inspecteur-generaal, de burgemeester en het politiecollege, wat de evaluatie betreft van een korpschef;
- 2° de minister, de territoriaal bevoegde, gouverneur, procureur-generaal bij het hof van Beroep of procureur des Konings, de inspecteur-generaal, de directeur-generaal van de algemene directie bestuurlijke politie en

commissaire général, en ce qui concerne l'évaluation du directeur coordonnateur administratif;

- 3° le ministre, le ministre de la Justice, le procureur général près la cour d'Appel ou le procureur du Roi, territorialement compétents, l'inspecteur général, le directeur général de la direction générale de la police judiciaire et le commissaire général, en ce qui concerne l'évaluation du directeur judiciaire;
- 4° le ministre, le ministre de la Justice, l'inspecteur général et le commissaire général, en ce qui concerne l'évaluation d'un directeur général, ainsi que le magistrat fédéral visé à l'article 47quater, alinéa 1er, de la loi sur la fonction de police, en ce qui concerne l'évaluation du directeur général de la direction générale de la police judiciaire;
- 5° le ministre, le ministre de la Justice et l'inspecteur général, en ce qui concerne l'évaluation du commissaire général;
- 6° le ministre et le ministre de la Justice en ce qui concerne l'évaluation de l'inspecteur général;
- 7° le ministre, le commissaire général et l'inspecteur général, en ce qui concerne les mandats visés à (A.R. du 16-04-2002, art. 14 - l'article VII.III.3, alinéa 1er, 6° et 7°);
- 8° l'inspecteur général et, le cas échéant selon qu'il s'agisse d'un mandat au sein de la police fédérale ou au sein de la police locale, le commissaire général ou le chef de corps du corps de police locale concerné, en ce qui concerne l'évaluation des mandats fixés par Nous conformément à l'article VII.III.3, alinéa 3.

Les autorités visées à l'alinéa 1er adressent leurs requêtes motivées aux fins d'évaluations intermédiaires à la commission d'évaluation compétente à cet effet.

**Art. VII.III.91.** Dans tous les cas, l'évaluation périodique visée à l'article VII.III.90, ne peut avoir lieu qu'après une période de six mois, à compter de la date à laquelle l'évaluation intermédiaire est définitive.

### SECTION 3. - LES COMMISSIONS D'ÉVALUATION

#### Sous-section 1ère. - Disposition commune à toutes les commissions d'évaluation

**Art. VII.III.92.** Les dispositions des articles VII.III.69 à VII.III.74 y compris sont d'application conforme aux commissions d'évaluation.

de commissaris-generaal, wat de evaluatie van de bestuurlijke directeur-coördinator betreft;

- 3° de minister, de minister van Justitie, de territoriaal bevoegde, procureur-generaal bij het hof van Beroep of procureur des Konings, de inspecteur-generaal, de directeur-generaal van de algemene directie gerechtelijke politie en de commissaris-generaal, wat de evaluatie van de gerechtelijke directeur betreft;
- 4° de minister, de minister van Justitie, de inspecteur-generaal en de commissaris-generaal, wat de evaluatie van een directeur-generaal betreft, alsook wat de evaluatie van de directeur-generaal van de algemene directie gerechtelijke politie betreft, de federale magistraat bedoeld in artikel 47quater, eerste lid, van de wet op het politieambt;
- 5° de minister, de minister van Justitie en de inspecteur-generaal, wat de evaluatie van de commissaris-generaal betreft;
- 6° de minister en de minister van Justitie, wat de evaluatie van de inspecteur-generaal betreft;
- 7° de minister, de commissaris-generaal en de inspecteur-generaal, wat de in (K.B. van 16-04-2002, art. 14 - artikel VII.III.3, eerste lid, 6° en 7°), bepaalde mandaten betreft;
- 8° de inspecteur-generaal en naar gelang het een mandaat in de federale politie dan wel in een korps van de lokale politie betreft, de commissaris-generaal of de korpschef van het betrokken korps van de lokale politie, wat de evaluatie van de door Ons overeenkomstig artikel VII.III.3, derde lid, bepaalde mandaten betreft.

De in het eerste lid bedoelde overheden richten hun gemotiveerd verzoek tot tussentijdse evaluatie aan de ter zake bevoegde evaluatiecommissie.

**Art. VII.III.91.** In ieder geval kan slechts na een periode van zes maanden, te rekenen vanaf de datum waarop de tussentijdse evaluatie definitief is, een in artikel VII.III.90 bedoelde tussentijdse evaluatie worden uitgevoerd.

### AFDELING 3. - DE EVALUATIECOMMISSIES

#### Onderafdeling 1. - Gemeenschappelijke bepaling voor alle evaluatiecommissies

**Art. VII.III.92.** De bepalingen van de artikelen VII.III.69 tot en met VII.III.74 zijn van overeenkomstige toepassing op de evaluatiecommissies.

Le ministre peut fixer des modalités pour la composition des commissions d'évaluation visées dans cette section.

Sous-section 2. - La commission d'évaluation pour la fonction de chef de corps

**Art. VII.III.93.** Dans la zone communale ou pluricommunale, la commission d'évaluation pour la fonction de chef de corps est composée des membres suivants :

- 1° (A.R. du 16-04-2002, art. 15 – le bourgmestre ou, selon le cas, le président du collège de police, président);
- 2° le procureur du Roi de l'arrondissement judiciaire auquel ressortit la zone communale ou pluricommunale, assesseur;
- 3° (A.R. du 16-04-2002, art. 15 - le gouverneur ou le commissaire d'arrondissement désigné par lui, assesseur) ;
- 4° (A.R. du 16-04-2002, art. 15 – l'inspecteur général, assesseur).

(A.R. du 16-04-2002, art. 15 – En cas de partage des voix, la voix du président est prépondérante).

La commission d'évaluation est assistée par un secrétaire désigné par le président.

(A.R. du 16-04-2002, art. 16 - Sous-section 3. - La commission d'évaluation pour la fonction de commissaire général

**Art. VII.III.94.** La commission d'évaluation pour la fonction de commissaire général est constituée auprès du Ministère de l'Intérieur ou auprès du service désigné par le ministre.

Cette commission d'évaluation est composée d'un nombre impair d'experts, désignés conjointement par le ministre et le ministre de la Justice, qui font valoir une expérience professionnelle pertinente pour la mission de la commission d'évaluation pour la fonction de commissaire général.

La commission d'évaluation est assistée par un secrétaire désigné par le ministre).

De minister kan nadere regelen bepalen voor de samenstelling van de in deze afdeling bedoelde evaluatiecommissies.

Onderafdeling 2. - De evaluatiecommissie voor het ambt van korpschef

**Art. VII.III.93.** In de gemeente- of meergemeentzone bestaat de evaluatiecommissie voor het ambt van korpschef uit de volgende leden :

- 1° (K.B. van 16-04-2002, art. 15 – de burgemeester of, naar gelang van het geval, de voorzitter van het politiecollege, voorzitter);
- 2° de procureur des Konings van het gerechtelijk arrondissement waarin de gemeente of de meergemeentzone is gelegen, bijzitter;
- 3° (K.B. van 16-04-2002, art. 15 - de gouverneur of de door hem aangewezen arrondissementscommissaris, bijzitter) ;
- 4° (K.B. van 16-04-2002, art. 15 – de inspecteur-generaal, bijzitter).

(K.B. van 16-04-2002, art. 15 – In geval van staking van stemmen is de stem van de voorzitter doorslaggevend).

De evaluatiecommissie wordt bijgestaan door een secretaris aangewezen door de voorzitter.

(K.B. van 16-04-2002, art. 16 - Onderafdeling 3. - De evaluatiecommissie voor het ambt van commissaris-generaal

**Art. VII.III.94.** Bij het Ministerie van Binnenlandse Zaken of bij de door de minister aangewezen dienst bestaat de evaluatiecommissie voor het ambt van commissaris-generaal.

Deze evaluatiecommissie bestaat uit een onpaar aantal deskundigen, gezamenlijk aangewezen door de minister en de minister van Justitie, die doen blijken van een voor de opdracht van de evaluatiecommissie voor het ambt van commissaris-generaal relevante beroepservaring.

De evaluatiecommissie wordt bijgestaan door een secretaris aangewezen door de minister).

Sous-section 4. - La commission d'évaluation pour la fonction de directeur général et de directeur général adjoint

**Art. VII.III.95.** Au sein de la police fédérale, la commission d'évaluation pour la fonction de directeur général et directeur général adjoint est composée des membres ci-dessous, désignés par le ministre :

- 1° le commissaire général, président;
- 2° l'inspecteur général, assesseur;
- 3° un expert qui fait valoir une expérience professionnelle pertinente pour la mission de la commission d'évaluation pour la fonction de directeur général et de directeur général adjoint, assesseur.

La commission d'évaluation est assistée par un secrétaire désigné par le président.

Sous-section 5. - La commission d'évaluation pour la fonction de directeur-coordonnateur administratif

**Art. VII.III.96.** Au sein de la police fédérale, la commission d'évaluation pour la fonction de directeur-coordonnateur administratif est composée des membres suivants :

- 1° l'inspecteur général, président;
- 2° le directeur général ou le directeur général adjoint de la direction générale visée à l'article 93 de la loi, à l'autorité duquel la fonction ressortit, assesseur;
- 3° le gouverneur ou le commissaire d'arrondissement désigné par lui, assesseur.

La commission d'évaluation est assistée par un secrétaire désigné par le président.

Sous-section 6. - La commission d'évaluation pour la fonction de directeur judiciaire

**Art. VII.III.97.** Au sein de la police fédérale, la commission d'évaluation pour la fonction de directeur judiciaire est composée des membres suivants :

- 1° l'inspecteur général, président;
- 2° le procureur du Roi de l'arrondissement judiciaire, assesseur;

Onderafdeling 4. - De evaluatiecommissie voor het ambt van directeur-generaal en adjunct-directeur-generaal

**Art. VII.III.95.** Bij de federale politie bestaat de evaluatiecommissie voor het ambt van directeur-generaal en adjunct-directeur-generaal uit de volgende door de minister aangewezen leden :

- 1° de commissaris-generaal, voorzitter;
- 2° de inspecteur-generaal, bijzitter;
- 3° een deskundige die doet blijken van een voor de opdracht van de evaluatiecommissie voor het ambt van directeur-generaal en adjunct-directeur-generaal relevante beroepservaring, bijzitter.

De evaluatiecommissie wordt bijgestaan door een secretaris aangewezen door de voorzitter.

Onderafdeling 5. - De evaluatiecommissie voor het ambt van bestuurlijke directeur-coördinator

**Art. VII.III.96.** Bij de federale politie bestaat de evaluatiecommissie voor het ambt van bestuurlijke directeur-coördinator uit de volgende leden :

- 1° de inspecteur-generaal, voorzitter;
- 2° de directeur-generaal of de adjunct-directeur-generaal van de algemene directie bedoeld in artikel 93 van de wet, onder wiens gezag het ambt ressorteert, bijzitter;
- 3° de gouverneur of de door hem aangewezen arrondissementscommissaris, bijzitter.

De evaluatiecommissie wordt bijgestaan door een secretaris aangewezen door de voorzitter.

Onderafdeling 6. - De evaluatiecommissie voor het ambt van gerechtelijke directeur

**Art. VII.III.97.** Bij de federale politie bestaat de evaluatiecommissie voor het ambt van gerechtelijke directeur uit de volgende leden :

- 1° de inspecteur-generaal, voorzitter;
- 2° de procureur des Konings van het arrondissement, bijzitter;

3° le directeur général ou le directeur général adjoint de la direction générale visée à l'article 93 de la loi, à l'autorité duquel la fonction ressortit, assesseur.

La commission d'évaluation est assistée par un secrétaire désigné par le président.

Sous-section 7. - La commission d'évaluation pour la fonction d'inspecteur général et d'inspecteur général adjoint

**Art. VII.III.98.** La commission d'évaluation pour la fonction d'inspecteur général et d'inspecteur général adjoint est constituée au Ministère de l'Intérieur ou auprès du service désigné par le ministre.

Cette commission d'évaluation est composée d'un nombre impair d'experts, désignés conjointement par le ministre et le ministre de la Justice, et qui font valoir une expérience professionnelle pertinente pour la mission de la commission d'évaluation pour la fonction d'inspecteur général et d'inspecteur général adjoint.

S'il s'agit de l'évaluation de l'inspecteur général adjoint, la commission d'évaluation est composée au moins de l'inspecteur général et de deux experts qui font valoir une expérience professionnelle pertinente pour la mission de la commission d'évaluation pour la fonction d'inspecteur général et d'inspecteur général adjoint.

La commission d'évaluation est assistée par un secrétaire désigné par le ministre.

Sous-section 8. - Les commissions d'évaluation pour les autres mandats

**Art. VII.III.99.** La composition des commissions d'évaluation pour les mandats visés (A.R. du 16-04-2002, art. 17 - à l'article VII.III.3, alinéa 1er, 6°), et alinéa 3, est fixée par Nous.

Chaque commission d'évaluation est composée d'un nombre impair de membres, dont l'inspecteur général ou son délégué font partie et qui sont désignés par le ministre (A.R. du 16-04-2002, art. 17 - et dont, s'il s'agit d'un mandat dans un corps de police locale, le bourgmestre ou le président du collège de police est le président).

La commission d'évaluation est assistée par un secrétaire désigné par le président de cette commission.

3° de directeur-generaal of de adjunct-directeur-generaal van de algemene directie bedoeld in artikel 93 van de wet, onder wiens gezag het ambt ressorteert, bijzitter.

De evaluatiecommissie wordt bijgestaan door een secretaris aangewezen door de voorzitter.

Onderafdeling 7. - De evaluatiecommissie voor het ambt van inspecteur-generaal en adjunct-inspecteur-generaal

**Art. VII.III.98.** Bij het Ministerie van Binnenlandse Zaken of bij de door de minister aangewezen dienst bestaat de evaluatiecommissie voor het ambt van inspecteur-generaal en adjunct-inspecteur-generaal.

Deze evaluatiecommissie bestaat uit een onpaar aantal deskundigen, gezamenlijk aangewezen door de minister en de minister van Justitie, die doen blijken van een voor de opdracht van de evaluatiecommissie voor het ambt van inspecteur-generaal en adjunct-inspecteur-generaal relevante beroepservaring.

Betreft het de evaluatie van de adjunct-inspecteur-generaal dan bestaat de evaluatiecommissie minstens uit de inspecteur-generaal en twee deskundigen die doen blijken van een voor de opdracht van de evaluatiecommissie voor het ambt van inspecteur-generaal en adjunct-inspecteur-generaal relevante beroepservaring.

De evaluatiecommissie wordt bijgestaan door een secretaris aangewezen door de minister.

Onderafdeling 8. - De evaluatiecommissies voor de overige mandaten

**Art. VII.III.99.** De samenstelling van de evaluatiecommissies voor de in (K.B. van 16-04-2002, art. 17 - artikel VII.III.3, eerste lid, 6°), en derde lid, bepaalde mandaten, wordt door Ons bepaald.

Elke evaluatiecommissie bestaat uit een onpaar aantal leden, waarvan de inspecteur-generaal of diens afgevaardigde deel uitmaakt en die worden aangewezen door de minister (K.B. van 16-04-2002, art. 17 - en waarvan, indien het een mandaat in een corps van de lokale politie betreft, de burgemeester of de voorzitter van het politiecollege de voorzitter is).

Elke evaluatiecommissie wordt bijgestaan door een secretaris, aangewezen door de voorzitter van deze commissie.

SECTION 4. - L'ÉVALUATION PAR LA COMMISSION D'ÉVALUATION

Sous-section 1ère. - Dispositions générales

**Art. VII.III.100.** L'évaluation a lieu sur la base des données qui apparaissent des pièces avec, le cas échéant, le rapport d'activité visé à l'article VII.III.111, alinéa 2, des enquêtes et des constatations que l'inspection générale a réalisé dans le cadre de ses missions. Les données susvisées sont examinées lors de l'entretien d'évaluation du mandataire avec la commission d'évaluation.

**Art. VII.III.101.** Pour l'évaluation, il ne peut être utilisé que des pièces dont le mandataire a pris connaissance.

Sans préjudice des articles II.I.13 et VII.III.17, une copie de toutes les pièces utilisées dans le cadre de l'évaluation est adressée au mandataire, sauf s'il est déjà en possession de ces pièces ou s'il y a accès directement.

**Art. VII.III.102.** Les enquêtes visées à l'article VII.III.100 peuvent être exécutées auprès des autorités administratives ou judiciaires, des collaborateurs directs sous l'autorité du mandataire, aussi bien qu'auprès de quiconque peut apporter des données nécessaires à l'évaluation du mandataire.

S'il n'y a pas d'enquêtes disponibles, le président de la commission d'évaluation peut exécuter les enquêtes nécessaires ou les faire exécuter par l'inspection générale.

Les enquêtes obtenues conformément aux alinéas 1er et 2, auxquelles la commission d'évaluation veut faire appel pour son évaluation, peuvent uniquement être mises en oeuvre après avoir offert l'occasion au mandataire de s'exprimer sur celles-ci.

Sous-section 2. - Prescriptions de procédure

**Art. VII.III.103.** Afin d'établir l'évaluation finale ou l'évaluation intermédiaire descriptive, la commission d'évaluation rassemble, dans les limites fixées aux articles VII.III.100 à VII.III.102 y compris, toutes les informations nécessaires. Elle convoque le mandataire pour un entretien d'évaluation et lui communique une proposition de rapport d'évaluation.

L'entretien d'évaluation visé à l'alinéa 1er peut avoir lieu au plus tôt huit jours après la convocation.

AFDELING 4. - DE EVALUATIE DOOR DE EVALUATIECOMMISSIE

Onderafdeling 1. - Algemene bepalingen

**Art. VII.III.100.** De evaluatie geschiedt op grond van de gegevens die blijken uit de stukken met inbegrip van, in voorkomend geval, het in artikel VII.III.111, tweede lid, bedoelde activiteitenverslag, uit de bevragingen en uit de vaststellingen van de algemene inspectie die deze heeft gedaan in het raam van haar opdrachten. De voornoemde gegevens worden getoetst tijdens een evaluatiegesprek van de evaluatiecommissie met de mandataris.

**Art. VII.III.101.** Er mag voor de evaluatie enkel gebruik worden gemaakt van stukken waarvan de mandataris kennis heeft genomen.

Onverminderd de artikelen II.I.13 en VII.III.17, wordt van alle stukken die in het raam van een evaluatie worden aangewend, een kopie verstrekt aan de mandataris, tenzij deze het stuk reeds bezit of er rechtstreeks toegang tot heeft.

**Art. VII.III.102.** De in artikel VII.III.100 bedoelde bevragingen kunnen geschieden bij de bestuurlijke en gerechtelijke overheden, de onmiddellijke medewerkers die onder het gezag staan van de mandataris, alsook bij eenieder die voor de evaluatie van de mandataris nuttige gegevens kan aanbrenge.

Indien er geen bevragingen beschikbaar zijn, kan de voorzitter van de evaluatiecommissie de nodige bevragingen doen of laten doen door de algemene inspectie.

De overeenkomstig het eerste en het tweede lid bekomen bevragingen waarop de evaluatiecommissie bij haar evaluatie een beroep wil doen, kunnen slechts worden aangewend na aan de mandataris de gelegenheid te hebben geboden zich over deze bevragingen uit te spreken.

Onderafdeling 2. - De procedurevoorschriften

**Art. VII.III.103.** Met het oog op de opmaak van de eindexamen dan wel van de tussentijdse beschrijvende evaluatie wint de evaluatiecommissie, binnen de perken van het bepaalde in de artikelen VII.III.100 tot en met VII.III.102, alle nuttige inlichtingen in. Zij nodigt de mandataris uit voor een evaluatiegesprek en deelt hem een voorstel van evaluatieverslag mee.

Het in het eerste lid bedoelde evaluatiegesprek kan ten vroegste acht dagen na de uitnodiging plaatshebben.

Sauf en cas de force majeure, en cas d'absence du membre du personnel évalué à cet entretien d'évaluation, la procédure est poursuivie et la commission d'évaluation procède conformément à l'article VII.III.104.

**Art. VII.III.104.** Après l'entretien d'évaluation, la commission d'évaluation dresse son rapport d'évaluation.

Le rapport d'évaluation est clôturé par la formule finale «donne satisfaction dans sa fonction» ou «ne donne pas satisfaction dans sa fonction».

Cette formule finale est un reflet des plus importantes tendances de l'évaluation du mandataire et est cohérente avec l'évaluation descriptive.

La formule finale est motivée formellement compte tenu de l'option choisie à l'alinéa 2.

**Art. VII.III.105.** La commission d'évaluation communique le rapport d'évaluation immédiatement au mandataire et au plus tard dans les quinze jours après l'entretien d'évaluation.

Cette notification fait courir le délai de six mois visé à l'article VII.III.91.

**Art. VII.III.106.** Dans les sept jours qui suivent la réception du rapport d'évaluation visé à l'article VII.III.105, le membre du personnel évalué informe la commission d'évaluation soit :

- 1° qu'il est d'accord avec le contenu du rapport d'évaluation;
- 2° qu'il est d'accord avec le contenu du rapport d'évaluation mais qu'il y ajoute un certain nombre de commentaires;
- 3° qu'il n'est pas d'accord avec le contenu du rapport d'évaluation et qu'il sollicite qu'il devrait être adapté dans le sens de la note avec remarques qu'il annexe.

Une fois le délai visé à l'article 1er écoulé, le membre du personnel évalué est présumé être d'accord avec le rapport d'évaluation. Il n'est pas tenu compte des commentaires ou notes visées à l'alinéa 1er, 2° et 3°, s'ils ne sont portés à la connaissance de la commission d'évaluation dans le même délai de sept jours.

**Art. VII.III.107.** Dans l'hypothèse visée à l'article VII.III.106, alinéa 1er, 2°, la commission d'évaluation annexe les commentaires au rapport d'évaluation.

Behoudens overmacht wordt bij afwezigheid van het te evalueren personeelslid op dit evaluatiegesprek de procedure voortgezet en handelt de evaluatiecommissie overeenkomstig artikel VII.III.104.

**Art. VII.III.104.** Na het evaluatiegesprek maakt de evaluatiecommissie haar evaluatieverslag op.

Het evaluatieverslag wordt steeds besloten met de eindvermelding "schenkt voldoening in zijn/haar ambt" of "schenkt geen voldoening in zijn/haar ambt".

Deze eindvermelding is een reflectie van de belangrijkste tendenzen uit de evaluatie van de mandataris en is coherent met de beschrijvende evaluatie.

De eindvermelding wordt formeel gemotiveerd rekening houdende met het bepaalde in het tweede lid.

**Art. VII.III.105.** De evaluatiecommissie deelt het evaluatieverslag onverwijld en ten laatste binnen de vijftien dagen na het evaluatiegesprek mee aan de mandataris.

Deze kennisgeving doet de termijn van zes maanden bedoeld in artikel VII.III.91 ingaan.

**Art. VII.III.106.** Binnen de zeven dagen na de ontvangst van het in artikel VII.III.105 bedoelde evaluatieverslag, brengt het geëvalueerde personeelslid ter kennis van de evaluatiecommissie dat hij, hetzij :

- 1° akkoord gaat met de inhoud van het evaluatieverslag;
- 2° akkoord gaat met de inhoud van het evaluatieverslag doch er een aantal commentaren aan toevoegt;
- 3° niet akkoord gaat met de inhoud van het evaluatieverslag en dat hij vraagt dat het zou worden aangepast in de zin van de nota met opmerkingen die hij bijvoegt.

Eens de in het eerste lid bepaalde termijn is verstreken, wordt het geëvalueerde personeelslid geacht akkoord te gaan met het evaluatieverslag. Met commentaren of nota's in de zin van het eerste lid, 2° en 3°, wordt geen rekening gehouden indien zij niet binnen dezelfde termijn van zeven dagen ter kennis zijn gebracht van de evaluatiecommissie.

**Art. VII.III.107.** In het geval bedoeld in artikel VII.III.106, eerste lid, 2°, voegt de evaluatiecommissie de commentaren bij het evaluatieverslag.

**Art. VII.III.108.** Dans l'hypothèse visée à l'article VII.III.106, alinéa 1er, 3°, la commission d'évaluation prend connaissance de la note avec remarques. Si la commission d'évaluation accepte toutes les remarques de la note, elle communique alors dans les sept jours de la réception de la note avec remarques un nouveau rapport d'évaluation au membre du personnel évalué.

Dans ce cas, le premier rapport d'évaluation et la note y annexée sont considérés comme inexistants.

**Art. VII.III.109.** Si la commission d'évaluation n'accepte pas toutes les remarques de la note, elle maintient alors, totalement ou partiellement, son rapport d'évaluation et communique, dans les sept jours après réception de la note avec remarques, sa décision de maintenir son rapport d'évaluation, ou son rapport d'évaluation adapté au membre du personnel évalué.

Si le rapport d'évaluation est modifié partiellement suite aux remarques du membre du personnel évalué, le premier rapport d'évaluation et les points de la note annexée pris en considération par la commission d'évaluation sont considérés comme inexistants.

#### **Chapitre IV. – Le renouvellement du mandat**

##### SECTION 1ère. – LA REQUETE EN RENOUELEMENT ET L'EVALUATION

**Art. VII.III.110.** Au plus tôt douze et au plus tard huit mois avant d'atteindre le premier terme du mandat, le mandataire sollicite la prolongation du mandat, ou bien communique qu'il ne sollicite pas cette prolongation. Une requête en renouvellement introduite hors de ces délais est non valable.

**Art. VII.III.111.** Le mandataire adresse la requête ou la communication visée à l'article VII.III.110, soit :

- 1° au conseil communal ou de police, en ce qui concerne le mandat de chef de corps;
- 2° au chef de corps, en ce qui concerne les autres mandats dans la police locale;
- 3° au ministre, en ce qui concerne les mandats d'inspecteur général et de commissaire général;
- 4° au commissaire général, en ce qui concerne les autres mandats de la police fédérale.

**Art. VII.III.108.** In het geval bedoeld in artikel VII.III.106, eerst lid, 3°, neemt de evaluatiecommissie kennis van de nota met opmerkingen. Treedt de evaluatiecommissie alle opmerkingen in de nota bij, dan deelt zij binnen de zeven dagen na ontvangst van de nota met opmerkingen een nieuw evaluatieverslag mee aan het geëvalueerde personeelslid.

In dit geval wordt het eerste evaluatieverslag en de erbij horende nota als onbestaande beschouwd.

**Art. VII.III.109.** Treedt de evaluatiecommissie niet alle opmerkingen in de nota bij, dan handhaaft zij, geheel of gedeeltelijk, haar evaluatieverslag en deelt zij binnen de zeven dagen na ontvangst van de nota met opmerkingen haar beslissing tot handhaving van haar evaluatieverslag, dan wel het aangepast evaluatieverslag mee aan het geëvalueerde personeelslid.

Indien het evaluatieverslag op grond van de opmerkingen van het geëvalueerde personeelslid gedeeltelijk werd aangepast, worden het eerste evaluatieverslag en de door de evaluatiecommissie in aanmerking genomen punten uit de erbij horende nota als onbestaande beschouwd.

#### **Hoofdstuk IV. - De hernieuwing van het mandaat**

##### AFDELING 1. - HET VERZOEK TOT HERNIEUWING EN DE EVALUATIE

**Art. VII.III.110.** Ten vroegste twaalf en ten laatste acht maanden voor het verstrijken van de eerste termijn van het mandaat, verzoekt de mandataris om de verlenging van zijn mandaat, dan wel deelt hij mee dat hij niet om deze verlenging verzoekt. Een buiten deze termijn ingediend verzoek tot hernieuwing is ongeldig.

**Art. VII.III.111.** De mandataris richt het in artikel VII.III.110 bedoelde verzoek of de medeling tot hetzij :

- 1° de gemeente- of politieraad wat het mandaat van korpschef betreft;
- 2° de korpschef wat de overige mandaten in de lokale politie betreft;
- 3° de minister wat de mandaten van inspecteur-generaal en commissaris-generaal betreft;
- 4° de commissaris-generaal wat de overige mandaten in de federale politie betreft.

Sous-peine d'irrecevabilité, le membre du personnel qui sollicite le renouvellement de son mandat joint à sa demande de renouvellement un rapport d'activité rédigé notamment selon les objectifs repris dans sa lettre de mission. Il joint également toutes les pièces qui lui paraissent pertinentes pour l'évaluation de sa demande de renouvellement.

Le ministre peut fixer le modèle du rapport d'activité, lequel peut varier en fonction de la catégorie à laquelle appartient le mandat, ou de la nature du mandat exercé.

**Art. VII.III.112.** L'autorité visée à l'article VII.III.111, alinéa 1er, communique les requêtes en renouvellement de mandat au président de la commission d'évaluation compétente pour l'évaluation du renouvellement.

La commission d'évaluation compétente évalue le membre du personnel conformément aux dispositions de la section 4 du chapitre III. Elle communique le rapport d'évaluation aux autorités compétentes visées à l'article VII.III.111.

#### SECTION 2. - LE RENOUELEMENT DU MANDAT

**Art. VII.III.113.** La condition visée à l'article VII.III.20, alinéa 1er, 5°, n'est pas d'application pour le renouvellement du mandat.

**Art. VII.III.114.** L'autorité compétente pour le renouvellement du mandat est celle visée à l'article VII.III.44, conformément à la distinction qui y est faite.

**Art. VII.III.115.** Les autorités hiérarchiques visées à l'article 107, alinéa 5, de la loi, sont celles fixées à l'article VII.III.62.

**Art. VII.III.116.** Le délai visé à l'article 107, dernier alinéa, de la loi, est celui fixé dans l'article VII.III.61.

L'article VII.III.61, alinéa 2, est d'application à la demande d'avis.

**Art. VII.III.117.** Sans préjudice des dispositions des articles 49, 107 et 149 de la loi, l'autorité visée à l'article VII.III.44 décide de l'octroi ou non de la prolongation des fonctions énumérées et déterminées en application de l'article VII.III.3, sur la base de l'évaluation globale visée à l'article VII.III.86, établie par la commission d'évaluation compétente à cet effet.

Op straffe van onontvankelijkheid voegt het personeelslid dat om de hernieuwing van zijn mandaat verzoekt, bij zijn verzoek tot hernieuwing een activiteitenverslag dat onder meer is opgemaakt volgens de doelstellingen die opgenomen zijn in de opdrachtbrief. Hij voegt er tevens alle stukken bij die hem relevant blijken ter evaluatie van zijn verzoek tot hernieuwing.

De minister kan het model van dit activiteitenverslag vastleggen, waarbij dit model kan verschillen al naar gelang van de categorie waartoe het uitgeoefende mandaat behoort, dan wel van de aard van het uitgeoefende mandaat.

**Art. VII.III.112.** De in artikel VII.III.111, eerste lid, bedoelde overheid deelt de verzoeken tot hernieuwing van het mandaat mee aan de voorzitter van de voor de evaluatie van de hernieuwing bevoegde evaluatiecommissie.

De bevoegde evaluatiecommissie evalueert het personeelslid overeenkomstig de bepalingen van afdeling 4 van hoofdstuk III. Zij deelt het evaluatieverslag mee aan de in artikel VII.III.111 bedoelde overheid.

#### AFDELING 2. - DE HERNIEUWING VAN HET MANDAAT

**Art. VII.III.113.** De voorwaarde bedoeld in artikel VII.III.20, eerste lid, 5°, is niet van toepassing voor de hernieuwing van het mandaat.

**Art. VII.III.114.** De voor de hernieuwing van het mandaat bevoegde overheid is die bedoeld in artikel VII.III.44 overeenkomstig het aldaar gemaakte onderscheid.

**Art. VII.III.115.** De in artikel 107, vijfde lid, van de wet bedoelde hiërarchische overheden zijn die bepaald in artikel VII.III.62.

**Art. VII.III.116.** De in artikel 107, laatste lid, van de wet bedoelde termijn is die bepaald in artikel VII.III.61.

Artikel VII.III.61, tweede lid, is van toepassing op het verzoek tot advies.

**Art. VII.III.117.** Onverminderd het bepaalde in de artikelen 49, 107 en 149 van de wet, beslist de in artikel VII.III.44 bedoelde overheid over de al dan niet verlenging van de in artikel VII.III.3 opgesomde en de met toepassing van artikel VII.III.3, derde lid, bepaalde ambten, op grond van de globale evaluatie bedoeld in artikel VII.III.86, die is uitgevoerd door de daartoe bevoegde evaluatiecommissie.

**Art. VII.III.118.** Une requête en prolongation du mandat ne peut être refusée que si l'autorité qui décide du renouvellement du mandat ou celle visée à l'article 49, alinéa 1er, de la loi, a entendu l'intéressé.

Lorsque le mandat est renouvelé par Nous, l'audition est réalisée par le ministre ou son délégué, à l'exception du cas visé à l'article 49, alinéa 1er, de la loi.

**Art. VII.III.119.** L'audition visée à l'article VII.III.118 peut avoir lieu au plus tôt dix jours après la convocation.

Sauf cas de force majeure, en cas d'absence du membre du personnel convoqué régulièrement, la procédure est poursuivie et est présumée être exécutée contradictoirement.

**Art. VII.III.120.** L'article VII.III.45 est d'application conforme au renouvellement du mandat.

**Art. VII.III.121.** Tant qu'il n'a pas été décidé du renouvellement ou non du mandat par l'autorité compétente, le mandataire dont le renouvellement du mandat est examiné reste désigné pour ce mandat.

**Art. VII.III.122.** Le mandat est exercé conformément à la lettre de mission, le cas échéant modifiée au cours du premier mandat, fixée lors de la désignation du mandat.

Sur demande, cette lettre de mission peut être adaptée conformément aux méthodes déterminées dans les articles VII.III.53 et VII.III.54.

**Art. VII.III.123.** La durée du renouvellement, compté en années, prend cours le jour où le premier terme du mandat est achevé.

## **Chapitre V. - La fin du mandat**

### SECTION 1ère. - LES MANIÈRES DONT PRENNENT FIN LES MANDATS

**Art. VII.III.124.** Le mandat prend fin de plein droit:

- 1° le jour où la cessation des fonctions ou le retrait d'emploi prend effet;
- 2° sans préjudice de l'article VII.III.121, le jour où la durée

**Art. VII.III.118.** Een verzoek tot verlenging van het mandaat kan niet worden geweigerd dan nadat de overheid die beslist over de hernieuwing van het mandaat dan wel de overheid bedoeld in artikel 49, eerste lid, van de wet, de betrokkene heeft gehoord.

Wordt door Ons beslist over de hernieuwing van het mandaat, dan geschiedt het horen door de minister of diens afgevaardigde, uitgezonderd het geval bedoeld in artikel 49, eerste lid, van de wet.

**Art. VII.III.119.** Het in artikel VII.III.118 bedoelde horen kan ten vroegste tien dagen na de uitnodiging plaatshebben.

Behoudens overmacht wordt bij afwezigheid van het regelmatig opgeroepen personeelslid de procedure voortgezet en wordt zij geacht op tegenspraak te zijn gevoerd.

**Art. VII.III.120.** Artikel VII.III.45 is van overeenkomstige toepassing op de hernieuwing van het mandaat.

**Art. VII.III.121.** Tot zolang niet is beslist door de voor het hernieuwen van het mandaat bevoegde overheid, blijft de mandataris van wie de hernieuwing van het mandaat wordt onderzocht, aangewezen voor dit mandaat.

**Art. VII.III.122.** Het mandaat wordt uitgeoefend in overeenstemming met de bij de aanwijzing van het mandaat bepaalde en, in voorkomend geval, in de loop van de eerste termijn aangepaste, opdrachtbrief.

Desgewenst kan deze opdrachtbrief worden aangepast overeenkomstig de in de artikelen VII.III.53 en VII.III.54 bepaalde werkwijze.

**Art. VII.III.123.** De duur van de hernieuwing, gerekend in jaren, gaat in de dag waarop de eerste termijn van het mandaat is beëindigd.

## **Hoofdstuk V. - De beëindiging van het mandaat**

### AFDELING 1. - DE WIJZEN VAN BEEINDIGING VAN HET MANDAAT

**Art. VII.III.124.** Het mandaat wordt van rechtswege beëindigd:

- 1° op de dag dat de definitieve ambtsneerlegging of ambtsontheffing van het personeelslid uitwerking heeft;
- 2° onverminderd artikel VII.III.121, op de dag waarop de

du premier terme du mandat est échue;

3° le jour où le mandat renouvelé prend fin [art. 77].

**Art. VII.III.125.** Le mandat en cours, renouvelé ou non, peut être terminé si le membre du personnel intéressé:

1° termine son mandat volontairement;

2° n'offre pas satisfaction dans sa fonction;

3° en application de l'article 107, alinéa 6, de la loi, est désigné pour un autre mandat [art. 78].

#### SECTION 2. - LA FIN VOLONTAIRE DU MANDAT

**Art. VII.III.126.** Le mandataire peut rompre volontairement son mandat au moyen d'une lettre, selon le cas, au ministre, au bourgmestre ou au collègue de police.

S'il s'agit d'une des fonctions visées à (A.R. du 16-04-2002, art. 18 - l'article VII.III.3, alinéa 1er, 2°, 3°, 5° et 8°), le membre du personnel informe également le ministre de la Justice de sa requête de démission.

**Art. VII.III.127.** Le membre du personnel peut uniquement interrompre son mandat après accord des autorités compétentes pour la désignation du mandat et moyennant le respect d'un délai de préavis d'un mois. Si le ministre, le bourgmestre ou le collègue de police n'a pas communiqué au mandataire qui rompt son contrat volontairement la décision de l'autorité compétente pour la désignation du mandat dans les soixante jours de l'envoi de la demande, l'accord est présumé avoir été donné.

Le délai de préavis visé à l'alinéa 1er prend cours le premier jour du mois suivant celui au cours duquel la décision prise à l'alinéa 1er est communiquée au membre du personnel ou bien suivant celui au cours duquel le délai visé à l'alinéa 1er de soixante jours après la date d'envoi est atteint.

Le ministre, le bourgmestre ou le collègue de police peut, de commun accord avec le mandataire, réduire le délai de préavis visé à l'alinéa 1er.

**Art. VII.III.128.** La décision d'achever le mandat est publiée conformément à l'article VII.III.45.

duur van de eerste termijn van het mandaat afloopt;

3° op de dag waarop het hernieuwde mandaat een einde neemt [art. 77].

**Art. VII.III.125.** Het lopende, al dan niet hernieuwde mandaat kan voortijdig worden beëindigd indien het betrokken personeelslid:

1° vrijwillig zijn mandaat beëindigt;

2° in zijn ambt geen voldoening schenkt;

3° met toepassing van artikel 107, zesde lid, van de wet, wordt aangewezen voor een ander mandaat [art. 78].

#### AFDELING 2. - HET VRIJWILLIG BEEINDIGEN VAN HET MANDAAT

**Art. VII.III.126.** De mandataris kan vrijwillig zijn mandaat beëindigen door middel van een brief aan, naar gelang van het geval, de minister, de burgemeester of het politiecollege.

Betreft het een beëindiging van één van de in (K.B. van 16-04-2002, art. 18 - artikel VII.III.3, eerste lid, 2°, 3°, 5° en 8°) bedoelde ambten, dan licht het personeelslid ook de minister van Justitie in van zijn verzoek tot ontslag.

**Art. VII.III.127.** Het personeelslid mag slechts na toestemming van de voor het aanwijzen van het mandaat bevoegde overheid en mits naleving van een opzeggingstermijn van één maand zijn mandaat beëindigen. Indien de minister, de burgemeester of het politiecollege niet binnen de zestig dagen na de verzending van de aanvraag de beslissing van de voor het aanwijzen van het mandaat bevoegde overheid heeft meegedeeld aan de mandataris die vrijwillig zijn mandaat beëindigt, wordt de toestemming geacht te zijn verleend.

De in het eerste lid bedoelde opzeggingstermijn gaat in op de eerste dag van de maand volgend op die waarin de in het eerste lid bepaalde beslissing ter kennis is gebracht van het personeelslid dan wel volgend op die waarin de in het eerste lid bedoelde termijn van zestig dagen na de datum van verzending is verstreken.

De minister, de burgemeester of het politiecollege kan in onderling akkoord met de mandataris de in het eerste lid bedoelde opzeggingstermijn inkorten.

**Art. VII.III.128.** De beslissing tot beëindiging van het mandaat wordt bekendgemaakt overeenkomstig artikel VII.III.45.

SECTION 3. - LA FIN DU MANDAT POUR INAPTITUDE DU MANDATAIRE

**Art. VII.III.129.** Sans préjudice des articles 49, 107 et 149 de la loi, le mandat d'un membre du personnel peut être prématurément achevé par l'autorité compétente pour la désignation du mandat, lorsque, sur base d'une évaluation de la commission d'évaluation compétente pour l'évaluation du mandat concerné et après que le membre du personnel intéressé ait été entendu, il ressort que ce dernier ne donne pas satisfaction dans l'exécution de son mandat [art. 79].

**Art. VII.III.130.** L'audition est réalisée par l'autorité qui décide de la désignation au mandat.

Lorsque le mandat est désigné par Nous, l'audition est réalisée par le ministre ou son délégué.

**Art. VII.III.131.** Les auditions visées à l'article VII.III.130 peuvent avoir lieu au plus tôt seize jours après que la convocation ait eu lieu.

Sauf cas de force majeure, en cas d'absence du membre du personnel convoqué régulièrement, la procédure est poursuivie et est présumée être exécutée contradictoirement.

**Art. VII.III.132.** La décision de fin de mandat prend effet à la date mentionnée dans la décision ou, si aucune date n'y est mentionnée, le premier jour du mois qui suit la date de la notification de la décision au membre du personnel concerné.

La décision d'achever le mandat est publiée conformément au prescrit de l'article VII.III.45.

SECTION 4. - REGLES PARTICULIERES POUR LA POLICE FEDERALE : LA DESIGNATION POUR UN AUTRE MANDAT

**Art. VII.III.133.** Cette section est relative à la désignation pour un autre mandat, visée à l'article 107, alinéa 6, de la loi.

**Art. VII.III.134.** Avant que le ministre et le ministre de la Justice estiment devoir prendre la décision visée à l'article 107, alinéa 6, de la loi, il est communiqué préalablement au mandataire que la décision déterminée à l'article 107, alinéa 6, de la loi est envisagée, ainsi que les motifs de celle-ci et

AFDELING 3. - DE BEEINDIGING VAN HET MANDAAT WEGENS ONGESCHIKTHEID VAN DE MANDATARIS

**Art. VII.III.129.** Onverminderd de artikelen 49, 107 en 149 van de wet, kan het mandaat van een personeelslid voortijdig worden beëindigd door de voor het aanwijzen van het mandaat bevoegde overheid, wanneer op grond van een evaluatie door de voor de beoordeling van het betrokken mandaat bevoegde evaluatiecommissie en nadat het betrokken personeelslid werd gehoord, blijkt dat deze laatste in de uitoefening van zijn mandaat geen voldoening schenkt [art. 79].

**Art. VII.III.130.** Het horen gebeurt door de overheid die beslist over de aanwijzing voor het mandaat.

Wordt door Ons beslist over de aanwijzing van het mandaat, dan geschiedt het horen door de minister of diens afgevaardigde.

**Art. VII.III.131.** Het in artikel VII.III.130 bedoelde horen kan ten vroegste zestien dagen na de uitnodiging plaatshebben.

Behoudens overmacht wordt bij afwezigheid van het regelmatig opgeroepen personeelslid de procedure voortgezet en wordt zij geacht op tegenspraak te zijn gevoerd

**Art. VII.III.132.** De beslissing tot beëindiging van het mandaat heeft uitwerking op de in de beslissing vermelde datum of, indien geen datum is vermeld, de eerste dag van de maand volgend op de datum van de kennisgeving van de beslissing aan het betrokken personeelslid.

De beslissing tot beëindiging van het mandaat wordt bekendgemaakt overeenkomstig het bepaalde in artikel VII.III.45.

AFDELING 4. - BIJZONDERE REGELS VOOR DE FEDERALE POLITIE : DE AANWIJZING VOOR EEN ANDER MANDAAT

**Art. VII.III.133.** Deze afdeling heeft betrekking op de in artikel 107, zesde lid, van de wet, bedoelde aanwijzing voor een ander mandaat.

**Art. VII.III.134.** Vooraleer de minister en de minister van Justitie overwogen de in artikel 107, zesde lid, van de wet bedoelde beslissing te nemen, wordt aan de mandataris voorafgaandelijk meegedeeld dat de in artikel 107, zesde lid, van de wet bepaalde beslissing wordt overwogen alsook de

l'autre mandat dans lequel on envisage de désigner l'intéressé.

Le mandataire dispose d'au moins quatorze jours à compter à partir de la prise de connaissance visée à l'alinéa 1er, afin de faire connaître son point de vue. Il communique celui-ci dans ce délai aux deux ministres déterminés dans l'article 107, alinéa 6, de la loi.

**Art. VII.III.135.** La décision de désignation visée à l'article 107, alinéa 6, de la loi peut uniquement être prise valablement moyennant l'accord explicite de l'intéressé et, le cas échéant, moyennant l'avis des conseils communaux ou de police concernés et emporte de plein droit la fin du mandat en cours le premier jour du mois qui suit la notification de cette décision à l'intéressé, sauf si cette décision fixe un autre délai en la matière.

Si l'intéressé visé à l'alinéa 1er, est un détaché de la police locale, l'avis du conseil communal ou du conseil de police est sollicité.

**Art. VII.III.136.** Le ministre peut fixer des modalités en matière de désignation pour un autre mandat.

## **Chapitre VI. - La réaffectation**

**Art. VII.III.137.** A l'exception du membre du personnel qui, à la date de la fin du mandat, conformément au régime de mobilité contenu dans la partie VI, titre II, chapitre II, est désigné pour un autre emploi, le membre du personnel dont le mandat est achevé est désigné à un autre emploi conformément aux règles de réaffectation visées aux articles VI.II.86 à VI.II.91 y compris.

## **(A.R. du 23-03-2007, art. 13 - TITRE IV. - LA CARRIERE DU PERSONNEL DU CADRE ADMINISTRATIF EN LOGISTIQUE**

### **Chapitre Ier. - Dispositions générales**

**Art. VII.IV.1 § 1er.** L'autorité de nomination accorde la promotion.

L'échelle de traitement supérieure dans la carrière barémique est attribuée par l'autorité visée à l'article VII.II.3, §2.

§2. Il est attribué de plein droit au membre du personnel qui, dans le cadre de la mobilité, est nommé dans un grade équivalent auquel est lié un autre groupe d'échelles de traitement minimum et maximum que celui dont il

motieven hiervoor en het andere mandaat waarvoor overwogen wordt om betrokkene aan te wijzen.

De mandataris beschikt over ten minste veertien dagen, te rekenen vanaf de kennisneming bedoeld in het eerste lid, om zijn standpunt ter zake te doen kennen. Hij deelt dit binnen die termijn mee aan beide in artikel 107, zesde lid, van de wet bedoelde ministers.

**Art. VII.III.135.** De beslissing tot aanwijzing bedoeld in artikel 107, zesde lid, van de wet kan slechts rechtsgeldig getroffen worden mits het uitdrukkelijk akkoord van betrokkene en, in voorkomend geval, mits het advies van de betrokken gemeente- of politieraden en houdt van rechtswege de beëindiging in van het lopende mandaat op de eerste dag van de maand die volgt na de kennisgeving van deze beslissing aan betrokkene, tenzij de beslissing ter zake een andere termijn bepaalt.

Is de betrokkene bedoeld in het eerste lid een afgedeelde van de lokale politie, dan wordt het advies ingewonnen van de gemeente- of politieraad.

**Art. VII.III.136.** De minister kan nadere regels inzake de aanwijzing voor een ander mandaat bepalen.

## **Hoofdstuk VI. - De herplaatsing**

**Art. VII.III.137.** Met uitzondering van het personeelslid dat op de datum van de beëindiging van het mandaat, overeenkomstig de mobiliteitsregeling vervat in deel VI, titel II, hoofdstuk II wordt aangewezen voor een andere betrekking, wordt het personeelslid wiens mandaat is beëindigd, aangewezen voor een andere betrekking overeenkomstig de regels van de herplaatsing bedoeld in de artikelen VI.II.86 tot en met VI.II.91.

## **(K.B. van 23-03-2007, art. 13 - TITEL IV. - DE LOOPBAAN VAN HET PERSONEEL VAN HET ADMINISTRATIEF EN LOGISTIEK KADER**

### **Hoofdstuk I. - Algemene bepalingen**

**Art. VII.IV.1 § 1.** De benoemende overheid verleent de bevordering.

De hogere loonschaal binnen de baremische loopbaan wordt toegekend door de overheid bedoeld in artikel VII.II.3, §2.

§2. Aan het personeelslid dat in het raam van de mobiliteit wordt benoemd in een gelijkwaardige graad waaraan een andere minimum- of maximum-loonschalengroep is verbonden dan die die het tot dan toe

bénéficiait jusqu'à présent, le groupe d'échelles de traitement minimum ou maximum correspondant, ainsi qu'au sein de ce groupe, l'échelle de traitement correspondante avec le maintien de l'ancienneté d'échelle de traitement selon l'état de la carrière du membre du personnel. La nomination dans un grade spécifique n'est possible que si le membre du personnel est détenteur du diplôme ou du certificat spécifique au moins équivalent à ceux pris en compte pour le recrutement dans cet emploi à l'Administration fédérale, tels que visés à l'annexe 1 de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat).

**Art. VII.IV.2.** (A.R. du 23-03-2007, art. 13 - abrogé)

**Art. VII.IV.3.** (A.R. du 23-03-2007, art. 13 - abrogé)

**(A.R. du 23-03-2007, art. 14 - Chapitre II. - La promotion par accession à une classe supérieure et par accession à une classe inférieure**

**Art. VII.IV.4. §1er.** Pour être promu dans la classe A2, le membre du personnel doit disposer d'au moins trois ans d'ancienneté dans la classe A1.

Pour être promu dans la classe A3, le membre du personnel doit disposer d'au moins trois ans d'ancienneté dans la classe A2 ou de six ans d'ancienneté de niveau dans le niveau A.

Pour être promu dans la classe A4, le membre du personnel doit disposer d'au moins trois ans d'ancienneté dans la classe A3 ou six ans dans la classe A2.

Pour être promu dans la classe A5, le membre du personnel doit disposer d'au moins trois ans d'ancienneté dans la classe A4 ou six ans dans la classe A3.

**§2.** L'échelle de traitement de base d'une classe supérieure est attribuée par promotion, à moins que le membre du personnel ne bénéficie déjà d'une échelle de traitement qui est liée à cette classe.

**Art. VII.IV.5.** Le membre du personnel qui est désigné à un emploi d'une classe inférieure via la mobilité, la réaffectation ou via la procédure de mandat, obtient l'échelle de traitement du groupe d'échelles de traitement de cette classe, en fonction, d'une part, des anciennetés d'échelles de traitement cumulées déjà acquises dans cette classe inférieure et dans la classe supérieure et, d'autre part, la continuation normale de la carrière barémique dans la classe, telle que visée dans le chapitre IV, section II.

genoot, wordt van rechtswege de overeenstemmende minimum- of maximumloonschalengroep, alsmede, binnen deze groep, de overeenstemmende loonschaal naar gelang van de stand van de baremische loopbaan van het personeelslid, toegekend, met behoud van loonschaalanciënniteit. De benoeming in een bijzondere graad kan enkel indien het personeelslid houder is van het desbetreffende specifiek diploma of getuigschrift dat ten minste evenwaardig is met die welke in aanmerking worden genomen voor de aanwerving in die betrekking bij de federale Rijksbesturen, zoals opgenomen in de bijlage 1 van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel).

**Art. VII.IV.2** (K.B. van 23-03-2007, art. 13 - opgeheven)

**Art. VII.IV.3** (K.B. van 23-03-2007, art. 13 - opgeheven)

**(A.R. du 23-03-2007, art. 14 - Hoofdstuk II. - De bevordering door overgang naar een hogere klasse en de overgang naar een lagere klasse**

**Art. VII.IV.4. §1.** Om tot de klasse A2 te worden bevorderd, moet het personeelslid ten minste drie jaar anciënniteit in de klasse A1 hebben.

Om tot de klasse A3 te worden bevorderd, moet het personeelslid ten minste drie jaar anciënniteit in de klasse A2 of zes jaar niveauanciënniteit in het niveau A hebben.

Om tot de klasse A4 te worden bevorderd, moet het personeelslid ten minste drie jaar anciënniteit in de klasse A3 of zes jaar in de klasse A2 hebben.

Om tot de klasse A5 te worden bevorderd, moet het personeelslid ten minste drie jaar anciënniteit in de klasse A4 of zes jaar in de klasse A3 hebben.

**§2.** Bij bevordering wordt de basisloonschaal van de hogere klasse toegekend, tenzij het personeelslid reeds een loonschaal die aan die klasse is verbonden, geniet.

**Art. VII.IV.5.** Het personeelslid dat bij mobiliteit of herplaatsing of via de mandaatprocedure wordt aangewezen voor een betrekking van een lagere klasse, verwerft de loonschaal van de loonschalengroep van die klasse, in functie van, enerzijds, de reeds verworven gecumuleerde loonschaalanciënniteiten in die lagere klasse en in de hogere klasse en, anderzijds, het normaal verloop van de baremische loopbaan in de klasse, zoals bedoeld in hoofdstuk IV, afdeling II.

Si la réaffectation, visée à l'alinéa 1er, a lieu contre son gré, le membre du personnel conserve le bénéfice du traitement, tel que prévu à l'article XI.I.3, 1°, qu'il percevait effectivement avant sa réaffectation).

**Art. VII.IV.6** (A.R. du 23-03-2007, art. 14 - abrogé)

### **Chapitre III. - La promotion par accession à un niveau supérieur**

#### SECTION 1ère. - DISPOSITION GENERALE

**Art. VII.IV.7.** Pour être promu par accession à un niveau supérieur, le membre du personnel doit satisfaire aux conditions suivantes:

- 1° être titulaire du brevet pour l'accession au niveau envisagé, visé à la section 2;
- 2° (A.R. du 23-03-2007, art. 15 - conformément aux règles relatives à la mobilité, être désigné dans un emploi vacant du niveau envisagé, pour lequel le membre du personnel doit présenter sa candidature valablement dans les cinq ans qui suivent la remise du brevet visé à l'article VII.IV.21, alinéa 2.

Le membre du personnel qui accède au niveau A par promotion, peut uniquement présenter valablement sa candidature pour un emploi de classe A1 ou, s'il s'agit d'un grade particulier, pour un emploi de classe A2).

#### SECTION 2 - LE BREVET POUR L'ACCESSION A UN NIVEAU SUPERIEUR

##### Sous-section 1ère. - Disposition générale

**Art. VII.IV.8.** Sans préjudice l'article 98 de la loi, le ministre fixe chaque année, par rôle linguistique et par niveau, à combien de membres du personnel le brevet pour l'accession à un niveau supérieur peut être accordé [art. 43].

##### Sous-section 2. - Les conditions d'admission

**Art. VII.IV.9.** ✕ Pour être admis aux épreuves de sélection pour le brevet pour l'accession à un niveau supérieur, le membre du personnel doit satisfaire aux conditions suivantes, à la date de la clôture de l'inscription pour ces épreuves de sélection:

- 1° disposer de l'ancienneté de niveau visée à la sous-section 3;
- 2° satisfaire aux exigences de diplômes visées à la sous-

Indien de in het eerste lid bedoelde herplaatsing buiten zijn wil plaatsvindt, behoudt het personeelslid het voordeel van de wedde, zoals bedoeld in artikel XI.I.3, 1°, die het voor deze herplaatsing effectief genoot).

**Art. VII.IV.6** (K.B. van 23-03-2007, art. 14 - opgeheven)

### **Hoofdstuk III. - De bevordering door overgang naar een hoger niveau**

#### AFDELING 1. - ALGEMENE BEPALING

**Art. VII.IV.7.** Om bevorderd te worden door overgang naar een hoger niveau, moet het personeelslid voldoen aan de volgende voorwaarden:

- 1° houder zijn van het in afdeling 2 bedoelde brevet voor overgang naar het beoogde niveau;
- 2° (K.B. van 23-03-2007, art. 15 - overeenkomstig de regels inzake de mobiliteit worden aangewezen in een vacante betrekking van het beoogde niveau, waarbij het personeelslid zich binnen de vijf jaar na de in artikel VII.IV.21, tweede lid, bedoelde verlening van het brevet rechtsgeldig moet kandidaat stellen.

Het personeelslid dat door bevordering overgaat naar niveau A, kan zich enkel rechtsgeldig kandidaat stellen voor een betrekking van klasse A1 of, indien het een bijzondere graad betreft, voor een betrekking van klasse A2).

#### AFDELING 2. - HET BREVET VOOR OVERGANG NAAR EEN HOGER NIVEAU

##### Onderafdeling 1. - Algemene bepaling

**Art. VII.IV.8.** Onverminderd artikel 98 van de wet, bepaalt de minister jaarlijks, per taalstelsel en per niveau, aan hoeveel personeelsleden het brevet voor overgang naar een hoger niveau kan worden verleend [art. 43].

##### Onderafdeling 2. - De toelatingsvoorwaarden

**Art. VII.IV.9.** ✕ Om te worden toegelaten tot de selectieproeven voor het brevet voor overgang naar een hoger niveau, moet het personeelslid voldoen aan de volgende voorwaarden op datum van het afsluiten van de inschrijving voor deze selectieproeven:

- 1° over de in onderafdeling 3 bedoelde niveauancienniteit beschikken;
- 2° voldoen aan de in onderafdeling 4 bedoelde

**section 4:**

- 3° ne pas avoir d'évaluation avec la mention finale "insuffisant";
- 4° ne pas avoir antérieurement été réaffecté en raison d'une inaptitude professionnelle en application de l'article V.III.19, alinéa 1er, 3° [art. 44].

Sous-section 3. - Ancienneté de niveau exigée

**Art. VII.IV.10.** Un membre du personnel du niveau D peut être admis à la sélection pour le brevet pour l'accession au niveau C à condition d'avoir au moins 3 ans d'ancienneté de niveau dans le niveau D.

**Art. VII.IV.11.** Un membre du personnel du niveau C peut être admis à la sélection pour le brevet pour l'accession au niveau B à condition d'avoir au moins 4 ans d'ancienneté de niveau dans le niveau C.

**Art. VII.IV.12.** Un membre du personnel du niveau B ou C peut être admis à la sélection pour le brevet pour l'accession au niveau A à condition d'avoir au moins 2 ans d'ancienneté de niveau dans le niveau B ou au moins 4 ans d'ancienneté de niveau dans le niveau C.

Sous-section 4. - Exigences de diplômes

**Art. VII.IV.13.** Pour être admis à la sélection pour le brevet pour l'accession au niveau C, le candidat doit être porteur d'un diplôme ou d'un certificat au moins équivalent à ceux pris en compte pour le recrutement aux emplois de niveau 2 dans les Administrations fédérales, tels que repris à l'annexe I de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut du personnel de l'Etat.

Par dérogation à l'alinéa 1er, le membre du personnel du niveau D qui a réussi une épreuve organisée dont le programme est arrêté par le service désigné par le ministre, est dispensé des exigences de diplômes visées à l'alinéa 1er [art. 45].

**Art. VII.IV.14.** Pour être admis à la sélection pour le brevet pour l'accession au niveau B, le candidat doit être porteur d'un diplôme ou d'un certificat au moins équivalent à ceux pris en compte pour le recrutement aux emplois de niveau 2+ dans les Administrations fédérales, tels que repris à l'annexe I de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut du personnel de l'Etat.

**diplomavereisten:**

- 3° geen evaluatie met eindvermelding "onvoldoende" genieten;
- 4° niet eerder herplaatst zijn wegens beroepsongeschiktheid bij toepassing van artikel V.III.19, eerste lid, 3° [art. 44].

Onderafdeling 3. - Vereiste niveauanciënniteit

**Art. VII.IV.10.** Een personeelslid van niveau D kan worden toegelaten tot de selectie voor het brevet voor overgang naar niveau C mits het ten minste 3 jaar niveauanciënniteit telt in het niveau D.

**Art. VII.IV.11.** Een personeelslid van niveau C kan worden toegelaten tot de selectie voor het brevet voor overgang naar niveau B mits het ten minste 4 jaar niveauanciënniteit telt in het niveau C.

**Art. VII.IV.12.** Een personeelslid van niveau B of C kan worden toegelaten tot de selectie voor het brevet voor overgang naar niveau A mits het ten minste 2 jaar niveauanciënniteit in niveau B of ten minste 4 jaar niveauanciënniteit in niveau C telt.

Onderafdeling 4. - Diplomavereisten

**Art. VII.IV.13.** Om te worden toegelaten tot de selectie voor het brevet voor overgang naar niveau C moet het personeelslid houder zijn van een diploma of getuigschrift dat ten minste evenwaardig is met die welke in aanmerking worden genomen voor de aanwerving in de betrekkingen van niveau 2 bij de federale Rijksbesturen, zoals opgenomen in de bijlage I van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel.

In afwijking van het eerste lid, is het personeelslid van niveau D dat geslaagd is voor een georganiseerde proef waarvan het programma vastgesteld is door de door de minister aangewezen dienst vrijgesteld van de in het eerste lid bepaalde diplomavereiste [art. 45].

**Art. VII.IV.14.** Om te worden toegelaten tot de selectie voor het brevet voor overgang naar niveau B, moet het personeelslid houder zijn van een diploma of getuigschrift dat ten minste evenwaardig is met die welke in aanmerking worden genomen voor de aanwerving in de betrekkingen van niveau 2+ bij de federale Rijksbesturen, zoals opgenomen in de bijlage I van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel.

Par dérogation à l'alinéa 1er, le membre du personnel du niveau C, qui a réussi une épreuve organisée dont le programme est arrêté par le service désigné par le ministre, est dispensé des exigences de diplômes visées à l'alinéa 1er [art. 46].

**Art. VII.IV.15.** Pour être admis à la sélection pour le brevet pour l'accession au niveau A, le candidat doit être porteur d'un diplôme ou d'un certificat au moins équivalent à ceux pris en compte pour le recrutement aux emplois de niveau 1 dans les Administrations fédérales, tels que repris à l'annexe I de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut du personnel de l'Etat.

Par dérogation de l'alinéa 1er, le membre du personnel du niveau B ou C, qui a réussi une épreuve organisée dont le programme est arrêté par le service désigné par le ministre, est dispensé des exigences de diplômes visées à l'alinéa 1er [art. 47].

**Art. VII.IV.16.** Le ministre ou le directeur du service qu'il désigne peut prendre en considération des diplômes ou des certificats étrangers qui sont au moins équivalents à ceux repris à l'annexe I de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut du personnel de l'Etat.

#### Sous-section 5. - La sélection

**Art. VII.IV.17.** (A.R. du 02-04-2004, art. 3 – La sélection des candidats dans le cadre des procédures de promotion par accession à un niveau supérieur a lieu sous forme d'un concours).

**Art. VII.IV.18.** Le ministre détermine :

- 1° en fonction du niveau, la nature, le nombre, l'ordre et les règles d'organisation des épreuves de sélection;
- 2° les conditions de réussite;
- 3° la composition et la méthode de travail de la commission de sélection.

**Art. VII.IV.19.** L'organisation des épreuves de sélection est annoncée aux membres du personnel intéressés de la manière fixée par le ministre. Cette annonce mentionne au moins la langue des épreuves de sélection, le niveau pour lequel les épreuves sont organisées, les conditions de participation, la date à laquelle elles doivent être remplies ainsi que le mode d'inscription et la date ultime d'inscription.

In afwijking van het eerste lid, is het personeelslid van niveau C dat geslaagd is voor een georganiseerde proef waarvan het programma vastgesteld is door de door de minister aangewezen dienst vrijgesteld van de in het eerste lid bepaalde diplomaverenissen [art. 46].

**Art. VII.IV.15.** Om te worden toegelaten tot de selectie voor het brevet voor overgang naar niveau A moet het personeelslid houder zijn van een diploma of getuigschrift dat ten minste evenwaardig is met die welke in aanmerking worden genomen voor de aanwerving in de betrekkingen van niveau 1 bij de federale Rijksbesturen, zoals opgenomen in de bijlage I van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel.

In afwijking van het eerste lid, is het personeelslid van niveau B of C dat geslaagd is voor een georganiseerde proef waarvan het programma vastgesteld is door de door de minister aangewezen dienst vrijgesteld van de in het eerste lid bepaalde diplomaverenissen [art. 47].

**Art. VII.IV.16.** De minister of de directeur van de door hem aangewezen dienst kan buitenlandse diploma's of getuigschriften die ten minste evenwaardig zijn aan die, welke opgenomen zijn in de bijlage I van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel, in aanmerking nemen.

#### Onderafdeling 5. - De selectie

**Art. VII.IV.17.** (K.B. van 02-04-2004, art. 3 – De selectie van de kandidaten in het raam van de bevorderingsprocedures door overgang naar een hoger niveau geschiedt onder de vorm van een vergelijkend examen).

**Art. VII.IV.18.** De minister bepaalt :

- 1° in functie van het niveau, de aard, het aantal, de volgorde en de organisatieregels van de selectieproeven;
- 2° de voorwaarden om te slagen;
- 3° de samenstelling en de werkwijze van de selectiecommissie.

**Art. VII.IV.19.** Het organiseren van de selectieproeven wordt aangekondigd aan de belanghebbende personeelsleden op de door de minister bepaalde manier. Deze aankondiging vermeldt ten minste de taal van de selectieproeven, het niveau waarvoor de proeven worden georganiseerd, de deelnemingsvoorwaarden en de datum waarop die moeten vervuld zijn alsmede de wijze van inschrijven en de uiterste

**Art. VII.IV.20.** Chaque membre du personnel qui s'inscrit à une sélection, reçoit, à sa demande, le programme général des épreuves de sélection.

**Art. VII.IV.21.** La commission de sélection visée à l'article VII.IV.18, 3°, décide quels candidats ont réussi et sont classés en ordre utile, et établit la liste de ces membres du personnel par ordre alphabétique.

Le ministre octroie le brevet aux membres du personnel qui figurent sur cette liste.

**(A.R. du 23-03-2007, art. 16 - Chapitre IV. - La carrière barémique**

Section 1er. La carrière barémique dans les niveaux B, C et D

**Art. VII.IV.22.** La carrière barémique du membre du personnel de niveau B, C ou D consiste en une attribution successive d'une échelle de traitement toujours plus élevée dans le groupe d'échelles de traitement minimum ou maximum.

**Art. VII.IV.23.** Pour cette section, on entend par "échelle de traitement supérieure": l'échelle de traitement tant du groupe d'échelles de traitement minimum que maximum dont le numéro d'ordre, à savoir le premier numéro mentionné dans le nom de l'échelle de traitement, est directement supérieur à l'échelle de traitement dont bénéficie le membre du personnel.

**Art. VII.IV.24.** Le passage à l'échelle de traitement supérieure du groupe d'échelles de traitement minimum est soumis aux conditions suivantes:

- 1° bénéficier de six ans d'ancienneté d'échelle de traitement dans une échelle de traitement de ce groupe d'échelles de traitement minimum;
- 2° (A.R. du 20-12-2007, art. 8 – l'évaluation) ne porte pas la mention finale "insuffisant".

**Art. VII.IV.25.** Le passage à l'échelle de traitement supérieure du groupe d'échelles de traitement maximum est soumis aux conditions suivantes:

- 1° bénéficier de 6 ans d'ancienneté d'échelle de traitement dans une échelle de traitement de ce groupe d'échelles de traitement maximum;

inschrijvingsdatum.

**Art. VII.IV.20.** Ieder personeelslid dat zich voor een selectie inschrijft, ontvangt op aanvraag het algemeen programma van de selectieproeven.

**Art. VII.IV.21.** De in artikel VII.IV.18, 3°, bedoelde selectiecommissie beslist welke kandidaten geslaagd en batig gerangschikt zijn en stelt de lijst van deze personeelsleden in alfabetische volgorde vast.

De minister verleent het brevet aan de personeelsleden die op deze lijst voorkomen.

**(K.B. van 23-03-2007, art. 16 - Hoofdstuk IV. - De baremische loopbaan**

Afdeling 1. – De baremische loopbaan in de niveaus B, C en D

**Art. VII.IV.22.** De baremische loopbaan van het personeelslid van niveau B, C of D bestaat in de opeenvolgende toekenning van een steeds hogere loonschaal in de minimum- of in de maximumloonschalengroep.

**Art. VII.IV.23.** Voor deze afdeling wordt onder "hogere loonschaal" begrepen: de loonschaal van de minimum-, dan wel van de maximumloonschalengroep, waarvan het volgnummer, zijnde het eerstgenoemde nummer in de benaming van de loonschaal, één hoger ligt dan van de loonschaal die het personeelslid geniet.

**Art. VII.IV.24.** De overgang naar de hogere loonschaal van de minimumloonschalengroep is onderworpen aan de volgende voorwaarden:

- 1° zes jaar loonschaalanciënniteit in een loonschaal van die minimumloonschalengroep genieten;
- 2° (K.B. van 20-12-2007, art. 8 - de evaluatie) draagt niet de eindvermelding "onvoldoende".

**Art. VII.IV.25.** De overgang naar de hogere loonschaal van de maximumloonschalengroep is onderworpen aan de volgende voorwaarden:

- 1° zes jaar loonschaalanciënniteit in een loonschaal van die maximumloonschalengroep genieten;

2° (A.R. du 20-12-2007, art. 8 – l'évaluation) ne porte pas la mention finale "insuffisant";

3° avoir suivi avec fruits une formation certifiée depuis le précédent passage dans une autre échelle de traitement ou avant le précédent passage vers l'échelle de traitement supérieure avoir suivi une formation certifiée suite à une inscription conformément à l'article IV.III.5.

**Art. VII.IV.26.** Le membre du personnel avec une échelle de traitement du groupe d'échelles de traitement maximum qui répond aux conditions visées à l'article VII.IV.25, 1° et 2°, mais pas à celle visée au même article, 3°, obtient l'échelle de traitement supérieure du groupe d'échelles de traitement minimum. L'échelle de traitement précédente est sauvegardée.

**Art. VII.IV.27.** Le membre du personnel avec une échelle de traitement du groupe d'échelles de traitement minimum, qui s'est inscrit avant le 1er septembre d'une année calendrier à une formation certifiée obtient, à partir du mois de septembre de l'année calendrier suivant l'année calendrier de l'inscription, l'échelle de traitement correspondante du groupe d'échelles de traitement maximum, à savoir celle avec le même numéro d'ordre, selon les conditions suivantes:

1° la dernière évaluation finale bisannuelle ne porte pas la mention finale "insuffisant";

2° avoir suivi avec fruits cette formation certifiée.

Si l'inscription visée à l'alinéa 1er a lieu après le 1er septembre d'une année calendrier, le membre du personnel obtient l'échelle de traitement correspondante du groupe d'échelles de traitement maximum à partir du mois de septembre de la deuxième année calendrier qui suit celle de l'inscription, sous les mêmes conditions.

Le passage visé à l'alinéa 1er n'est toutefois plus possible lorsque le membre du personnel a atteint l'échelle de traitement la plus élevée du groupe d'échelles de traitement minimum.

**Art. VII.IV.28.** Le membre du personnel contractuel ne bénéficie pas de la carrière barémique.

Il est toutefois attribué au membre du personnel de niveau D, après 6 ans d'ancienneté d'échelle de traitement dans l'échelle de traitement de base et moyennant une dernière évaluation bisannuelle ne portant pas la mention

2° (K.B. van 20-12-2007, art. 8 - de eindevaluatie) draagt niet de eindvermelding "onvoldoende";

3° met vrucht een gecertificeerde opleiding hebben gevolgd sinds de vorige overgang naar een andere loonschaal of vóór de vorige overgang naar de hogere loonschaal het met vrucht hebben gevolgd van een gecertificeerde opleiding naar aanleiding van een inschrijving overeenkomstig artikel IV.III.5.

**Art. VII.IV.26.** Indien het personeelslid met een loonschaal van de maximumloonschalengroep beantwoordt aan de voorwaarden bedoeld in artikel VII.IV.25, 1° en 2°, maar niet aan die bedoeld in hetzelfde artikel, 3°, verwerft het de hogere loonschaal van de minimumloonschalengroep. De vorige loonschaal wordt alsdan gevrijwaard.

**Art. VII.IV.27.** Het personeelslid met een loonschaal van de minimumloonschalengroep, dat zich vóór 1 september van een kalenderjaar heeft ingeschreven voor een gecertificeerde opleiding, verwerft vanaf de maand september van het kalenderjaar volgend op het kalenderjaar van inschrijving de overeenkomstige loonschaal van de maximumloonschalengroep, zijnde die met hetzelfde volgnummer, onder de volgende voorwaarden:

1° de laatste tweejaarlijkse eindevaluatie draagt niet de eindvermelding "onvoldoende";

2° met vrucht die gecertificeerde opleiding hebben gevolgd.

Indien de in het eerste lid bedoelde inschrijving plaatsvindt na 1 september van een kalenderjaar, verwerft het personeelslid de overeenkomstige loonschaal van de maximumloonschalengroep vanaf de maand september van het tweede kalenderjaar volgend op het kalenderjaar van inschrijving, onder dezelfde voorwaarden.

De in het eerste lid bedoelde overgang is evenwel niet meer mogelijk eens het personeelslid de hoogste loonschaal van de minimumloonschalengroep heeft bereikt.

**Art. VII.IV.28.** Het contractueel personeelslid geniet geen baremische loopbaan.

Aan het personeelslid van niveau D wordt evenwel, na zes jaar loonschaalanciënniteit in de basisloonschaal en mits de laatste tweejaarlijkse evaluatie niet de eindvermelding "onvoldoende" draagt, de tweede loonschaal van de

finale "insuffisant", la deuxième échelle de traitement du groupe d'échelles de traitement minimum dont il pourrait bénéficier s'il était nommé dans son grade.

Section 2. – La carrière barémique dans le niveau A

Sous-section 1ère – Classes A1 et A2

**Art. VII.IV.29. §1.** Pour les membres du personnel revêtus du grade commun, une carrière barémique est instaurée pour le passage entre les échelles de traitement énumérées ci-dessous et après le nombre d'années d'ancienneté d'échelle de traitement mentionné:

- 1° de l'échelle de traitement A11 vers l'échelle de traitement A12 après 6 ans;
- 2° de l'échelle de traitement A12 vers l'échelle de traitement A21 après 6 ans;
- 3° de l'échelle de traitement A21 vers l'échelle de traitement A22 après 6 ans;
- 4° de l'échelle de traitement A22 vers l'échelle de traitement A23 après 6 ans.

L'échelle de traitement supérieur dans la carrière barémique n'est pas attribuée si la dernière évaluation bisannuelle porte la mention finale "insuffisant".

L'attribution des échelles de traitement A22 et A23 dépend également du fait d'avoir suivi avec fruits une formation certifiée depuis le précédent passage à l'échelle de traitement supérieure ou du fait d'avoir suivi avec fruits une formation certifiée avant le précédent passage à l'échelle de traitement supérieure suite à une inscription conformément à l'article IV.III.5.

**§2.** Les membres du personnel pour lesquels la possession d'un diplôme spécifique ou d'un certificat au moins équivalent à celui pris en considération pour le recrutement des emplois de niveau A à l'Administration fédérale, tels que visés dans l'annexe 1 de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat, ainsi que la possession d'une expérience pertinente constituent des conditions de recrutement obligatoires, reçoivent, lors de leur recrutement dans un emploi de classe A1, une bonification d'ancienneté d'échelle de traitement à concurrence de la durée exigée de l'expérience pertinente, avec un maximum de six ans.

minimumloonschalengroep toegekend, die het zou genieten mocht het zijn benoemd in zijn graad.

Afdeling 2. – De baremische loopbaan in het niveau A

Onderafdeling 1. – Klasse A1 en A2

**Art. VII.IV.29. §1.** Voor de personeelsleden bekleed met de gemene graad, wordt een baremische loopbaan ingesteld voor overgang tussen de hieronder opgesomde loonschalen en na het vermeld aantal jaren loonschaalanciënniteit:

- 1° van de loonschaal A11 naar de loonschaal A12 na zes jaar;
- 2° van de loonschaal A12 naar de loonschaal A21 na zes jaar;
- 3° van de loonschaal A21 naar de loonschaal A22 na zes jaar;
- 4° van de loonschaal A22 naar de loonschaal A23 na zes jaar.

De hogere loonschaal in de baremische loopbaan wordt niet toegekend indien de laatste tweejaarlijkse evaluatie de eindvermelding "onvoldoende" draagt.

De toekenning van de loonschalen A22 en A23 is eveneens afhankelijk van het met vrucht hebben gevolgd van een gecertificeerde opleiding sinds de vorige overgang naar de hogere loonschaal of vóór de vorige overgang naar de hogere loonschaal het met vrucht hebben gevolgd van een gecertificeerde opleiding naar aanleiding van een inschrijving overeenkomstig artikel IV.III.5.

**§2.** De personeelsleden voor wie het bezit van een specifiek diploma of getuigschrift dat ten minste evenwaardig is met die welke in aanmerking worden genomen voor de aanwerving in de betrekkingen van niveau A bij de federale Rijksbesturen, zoals opgenomen in de bijlage 1 van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel alsook het bezit van relevante ervaring verplichte aanwervingsvoorwaarden zijn, ontvangen bij hun aanwerving in een betrekking van klasse A1 een loonschaalanciënniteitsbonificatie ten belope van de vereiste duur van de relevante ervaring, met een maximum van zes jaar.

**Art. VII.IV.30.** Pour les membres du personnel revêtus d'un grade spécifique, une carrière barémique est instaurée pour le passage entre les échelles de traitement énumérées ci-dessous et après le nombre d'années d'ancienneté d'échelle de traitement requis:

- 1° de l'échelle de traitement A21 vers l'échelle de traitement A22 après 6 ans;
- 2° de l'échelle de traitement A22 vers l'échelle de traitement A23 après 6 ans;

L'échelle de traitement supérieure dans la carrière barémique n'est pas attribuée si la dernière évaluation bisannuelle porte la mention finale "insuffisant".

Sous-section 2 – Classes A3, A4 et A5

**Art. VII.IV.31.** Pour les membres du personnel nommés dans les classes A3, A4 et A5, une carrière barémique est instaurée pour le passage entre les échelles de traitement énumérées ci-dessous et après le nombre d'années d'ancienneté d'échelle de traitement requis:

- 1° de l'échelle de traitement A31, A41 et A51 vers respectivement l'échelle de traitement A32, A42 et A52 après 6 ans;
- 2° de l'échelle de traitement A32, A42 et A52 vers respectivement l'échelle de traitement A33, A43 et A53 après 6 ans.

L'échelle de traitement supérieure dans la carrière barémique n'est pas attribuée si la dernière évaluation bisannuelle porte la mention finale "insuffisant".

L'attribution des échelles de traitement A32 et A33 dépend également du fait d'avoir suivi avec fruits une formation certifiée depuis le précédent passage dans l'échelle de traitement supérieure ou du fait d'avoir suivi avec fruits une formation certifiée avant le précédent passage à l'échelle de traitement supérieure à la suite d'une inscription conformément à l'article IV.III.5).

**Art. VII.IV.30.** Voor de personeelsleden bekleed met een bijzondere graad, wordt een baremische loopbaan ingesteld voor overgang tussen de hieronder opgesomde loonschalen en na het vermeld aantal jaren loonschaalanciënniteit:

- 1° van de loonschaal A21 naar de loonschaal A22 na zes jaar;
- 2° van de loonschaal A22 naar de loonschaal A23 na zes jaar.

De hogere loonschaal in de baremische loopbaan wordt niet toegekend indien de laatste tweejaarlijkse evaluatie de eindvermelding "onvoldoende" draagt.

Onderafdeling 2. – Klasse A3, A4 en A5

**Art. VII.IV.31.** Voor de personeelsleden benoemd in klasse A3, A4 en A5, wordt een baremische loopbaan ingesteld voor overgang tussen de hieronder opgesomde loonschalen en na het vermeld aantal jaren loonschaalanciënniteit:

- 1° van de loonschaal A31, A41 en A51 naar respectievelijk de loonschaal A32, A42 en A52 na zes jaar;
- 2° van de loonschaal A32, A42 en A52 naar respectievelijk de loonschaal A33, A43 en A53 na zes jaar.

De hogere loonschaal in de baremische loopbaan wordt niet toegekend indien de laatste tweejaarlijkse evaluatie de eindvermelding "onvoldoende" draagt.

De toekenning van de loonschalen A32 en A33 is eveneens afhankelijk van het met vrucht hebben gevolgd van een gecertificeerde opleiding sinds de vorige overgang naar de hogere loonschaal of vóór de vorige overgang naar de hogere loonschaal het met vrucht hebben gevolgd van een gecertificeerde opleiding naar aanleiding van een inschrijving overeenkomstig artikel IV.III.5).