

**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE**

29 septembre 2005

PROJET DE LOI**modification de certaines règles de base de
l'évaluation des membres du personnel des
services de police****SOMMAIRE**

1. Résumé	3
2. Exposé des motifs	4
3. Avant-projet	8
4. Avis du Conseil d'État	13
5. Projet de loi	15
6. Annexe	22

**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

29 september 2005

WETSONTWERP**tot wijziging van bepaalde basisregels van
de evaluatie van de personeelsleden van
de politiediensten****INHOUD**

1. Samenvatting	3
2. Memorie van toelichting	4
3. Voorontwerp	8
4. Advies van de Raad van State	13
5. Wetsontwerp	15
6. Bijlage	22

Le Gouvernement a déposé ce projet de loi le 29 septembre 2005.

Le «bon à tirer» a été reçu à la Chambre le 5 octobre 2005.

De Regering heeft dit wetsontwerp op 29 september 2005 ingediend.

De «goedkeuring tot drukken» werd op 5 oktober 2005 door de Kamer ontvangen.

cdH	: Centre démocrate Humaniste
CD&V	: Christen-Democratisch en Vlaams
ECOLO	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales
FN	: Front National
MR	: Mouvement Réformateur
N-VA	: Nieuw - Vlaamse Alliantie
PS	: Parti socialiste
sp.a - spirit	: Socialistische Partij Anders - Sociaal progressief internationaal, regionalistisch integraal democratisch toekomstgericht.
Vlaams Belang	: Vlaams Belang
VLD	: Vlaamse Liberalen en Democraten

Abréviations dans la numérotation des publications :

DOC 51 0000/000 :	Document parlementaire de la 51 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA :	Questions et Réponses écrites
CRIV :	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)
CRABV :	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)
CRIV :	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)
PLEN :	Séance plénière
COM :	Réunion de commission
MOT :	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Afkortingen bij de nummering van de publicaties :

DOC 51 0000/000 :	Parlementair document van de 51 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA :	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV :	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)
CRABV :	Beknopt Verslag (blauwe kaft)
CRIV :	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)
PLEN :	Plenum
COM :	Commissievergadering
MOT :	moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

*Commandes :
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.laChambre.be*

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

*Bestellingen :
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.deKamer.be
e-mail : publicaties@deKamer.be*

RÉSUMÉ

Le présent projet de loi vise essentiellement à répondre de manière adéquate aux questions avancées à l'égard de l'ancien système d'évaluation des membres du personnel des services de police, qui portaient notamment sur la « lourdeur » du système tant au niveau de sa procédure qu'au niveau de ses aspects descriptifs et, dès lors, sur la perte de capacité qu'il risquait d'engendrer. Il a ainsi été décidé de rationaliser et de simplifier le système d'évaluation des membres du personnel des services de police.

L'objectif de la révision du système d'évaluation des membres du personnel des services de police a été de mettre à la disposition des évaluateurs un outil plus efficace et efficient dans la gestion de leurs ressources humaines, tout en maintenant la philosophie de base du système existant.

SAMENVATTING

Dit wetsontwerp strekt er hoofdzakelijk toe om adequaat te reageren op de gestelde vragen over het oude evaluatiesysteem van de personeelsleden van de politiediensten, die voornamelijk betrekking hadden op de « zwaarwichtigheid » van het systeem zowel op het niveau van de procedure als inzake het beschrijvend karakter ervan en derhalve op het capaciteitsverlies dat het kan genereren. Daarom werd er beslist om het evaluatiesysteem van de personeelsleden van de politiediensten te rationaliseren en te vereenvoudigen.

De bedoeling van de herziening van het evaluatiesysteem van de personeelsleden van de politiediensten bestond er in om de evaluatoren in het raam van hun personeelsbeheer een doelmatiger en doeltreffender instrument aan te reiken, en dit zonder afbreuk te doen aan de basisfilosofie van het huidige systeem.

COMMENTAIRE GÉNÉRAL

Les questions avancées à l'égard du système d'évaluation des membres du personnel des services de police contenu actuellement dans la loi du 26 avril 2002 portent le plus souvent sur la «lourdeur» du système tant au niveau de sa procédure qu'au niveau de ses aspects descriptifs et, dès lors, sur la perte de capacité qu'il risquait d'engendrer. Voilà la raison d'être du présent avant-projet.

La philosophie de base du système existant a été maintenue. Par contre, sa mise en oeuvre, tant du point de vue de la succession des différentes phases que de la définition du contenu de celles-ci, a fait l'objet de certains aménagements pour que le système soit praticable et efficient.

Les maîtres-mots de cette réflexion ont donc été simplification, efficience et équilibre entre, d'une part, la nécessité de définir un cadre de référence globale, unique, applicable à tous et, d'autre part, la volonté de prévoir des règles d'exécution suffisamment souples que pour permettre une application adaptée aux spécificités de la police intégrée.

En ce qui concerne le présent avant-projet, le Conseil d'État a rendu l'avis n° 38.350/2.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Les articles 2, 3 et 15 en projet concernent une adaptation purement technique du terme «évaluation», dans un souci d'uniformité de l'ensemble de la loi.

L'article 4 en projet reprend les définitions des différents acteurs de l'évaluation.

Le nouveau système fait l'économie d'un niveau d'évaluation, suite notamment au constat que de nombreuses propositions de désignations d'évaluateurs faites dans l'ancien système usaient de la possibilité de ne désigner qu'un seul membre du personnel pour tenir les deux rôles de premier et second évaluateurs.

Le fait de n'avoir qu'un seul évaluateur plutôt que deux doit faciliter le choix et la désignation de cet évaluateur mais aussi limiter la perte de capacité liée à la mise en oeuvre de la procédure d'évaluation.

ALGEMENE TOELICHTING

De vragen bij het evaluatiesysteem van de personeelsleden van de politiediensten zoals thans vervat in de wet van 26 april 2002, hebben voornamelijk betrekking op de «zwaarwichtigheid» van het systeem zowel op het niveau van de procedure als inzake het beschrijvend karakter ervan en derhalve op het capaciteitsverlies dat het kan genereren. Daarom dit voorontwerp.

Werd de basisfilosofie van het huidige systeem behouden, dan werd de uitvoering ervan daarentegen, zowel wat de opeenvolging van de diverse stadia als de omschrijving van de inhoud ervan betreft, gewijzigd om het efficiënter en praktischer te kunnen toepassen.

De sleutelwoorden van deze denkoefening waren dus vereenvoudiging, efficiëntie en evenwicht tussen enerzijds de noodzaak om een globaal en eenvormig referentiekader vast te leggen dat van toepassing is op iedereen en anderzijds de wens om in uitvoeringsregels te voorzien die voldoende soepel zijn om een toepassing mogelijk te maken die aangepast is aan de specificiteiten van de geïntegreerde politie.

De Raad van State verstrekke met betrekking tot dit ontwerp het advies nr 38.350/2.

ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING

De artikelen 2, 3 en 15 van het ontwerp betreffen een zuiver technische aanpassing van het begrip «evaluatie», om een eenvormig gebruik ervan in de wet te bekomen.

Artikel 4 van het ontwerp omvat de omschrijvingen van de diverse actoren in het raam van de evaluatie.

Het nieuwe systeem voorziet een evaluatieniveau minder, in het bijzonder ingevolge de vaststelling dat in talrijke voorstellen tot aanwijzing van evaluatoren in het vroeger systeem gebruik werd gemaakt van de mogelijkheid om voor de opdrachten van de eerste en de tweede evaluator slechts één enkel personeelslid aan te wijzen.

Het gegeven van één in plaats van twee evaluatoren moet de keuze en de aanwijzing van die evaluator vergemakkelijken maar eveneens het capaciteitsverlies door de toepassing van de evaluatieprocedure beperken.

Le rôle du responsable final de l'évaluation est redéfini. D'une part, le responsable final de l'évaluation doit prendre une part active au niveau de la définition des objectifs opérationnels de son service en veillant à leur cohérence et leur particularité au sein des différentes entités de son service. D'autre part, le responsable final de l'évaluation peut connaître de l'appel introduit par la personne évaluée tant contre une ou plusieurs mention(s) partielle(s) (liées aux domaines d'évaluation) que contre la mention finale donnée par l'évaluateur, ce qui pourrait signifier un recours plus fréquent au responsable final de l'évaluation. Pour ne pas augmenter de façon inconsidérée la charge de travail liée à ces deux tâches, le responsable final de l'évaluation peut se faire assister d'un conseiller en évaluation.

Le rôle de ce conseiller en évaluation est, notamment, de préparer et de rédiger, pour le responsable final de l'évaluation, des avis en matière d'évaluation, et ce, chaque fois qu'une personne évaluée relevant de l'autorité du responsable final de l'évaluation introduit un recours contre l'évaluation de son évaluateur. L'intérêt de cette fonction est de concentrer l'examen des recours sur une seule personne (perte de capacité limitée) et de créer, par ce biais, une jurisprudence unifiée dans le traitement des recours.

L'article 5 en projet introduit une définition de l'évaluation. Celle-ci vise à donner une image globale du fonctionnement de la personne évaluée au cours d'une période déterminée sur base de trois domaines d'évaluation. Suivant en cela l'avis du Conseil d'État, l'article 5 en projet détermine ces trois domaines, à savoir l'adéquation des compétences professionnelles du membre du personnel au profil de compétences lié à la fonction exercée, l'attitude vis-à-vis des valeurs des services de police et la réalisation des objectifs.

L'article 6 en projet concerne les mentions de l'évaluation, à savoir aussi bien la mention finale que les mentions partielles qui sont attribuées pour chacun des domaines de l'évaluation.

L'appellation quelque peu malheureuse de «réservé» a été supprimée et la mention de «suffisant» a été remplacée par celle de «satisfaisant». Ces trois mentions reflètent désormais de manière plus correcte et précise l'appréciation de la personne évaluée. L'introduction de la nouvelle mention «satisfaisant» crée une motivation supplémentaire pour tout membre du personnel. Notons à cet égard que les deux mentions finales «bon» et

De taak van de eindverantwoordelijke voor de evaluatie werd opnieuw omschreven. Enerzijds moet de eindverantwoordelijke voor de evaluatie een actieve rol opnemen bij het omschrijven van de operationele doelstellingen van zijn dienst door te waken over de coherentie en de eigenheid ervan in de diverse afdelingen van zijn dienst. Anderzijds kan de eindverantwoordelijke voor de evaluatie het beroep beslechten dat de geëvalueerde instelt zowel tegen één of meerdere partiële vermeldingen (gelinkt aan de evaluatiedomeinen) als tegen de eindvermelding gegeven door de evaluator, wat een groter aantal beroepen bij de eindverantwoordelijke voor de evaluatie zou kunnen teweegbrengen. Om de werklast ingevolge die twee taken binnen de perken te houden, kan de eindverantwoordelijke voor de evaluatie zich laten bijstaan door een evaluatie-adviseur.

De rol van de evaluatie-adviseur bestaat er in het bijzonder in om de evaluatie-adviezen voor de eindverantwoordelijke voor de evaluatie voor te bereiden en op te stellen en dit telkenmale een geëvalueerde die onder het gezag van de eindverantwoordelijke voor de evaluatie valt, een beroep instelt tegen een evaluatie van zijn evaluator. Het belang van die functie bestaat er in om het onderzoek van de beroepen bij één persoon te centraliseren (beperkt capaciteitsverlies) en daardoor een eenvormige rechtspraak in de behandeling van de beroepen tot stand te brengen.

Artikel 5 van het ontwerp voert een definiëring van de evaluatie in. Ze strekt er toe om een globaal beeld van het functioneren van de geëvalueerde tijdens een bepaalde periode op te hangen aan de hand van drie evaluatiedomeinen. Ingaande op het advies van de Raad van State, bepaalt artikel 5 van het ontwerp die drie evaluatiedomeinen, te weten de overeenstemming van de beroepsbekwaamheden van het personeelslid met het competentieprofiel van de uitgeoefende functie, de houding ten aanzien van de waarden van de politiediensten en het realiseren van de doelstellingen.

Artikel 6 van het ontwerp handelt over de vermeldingen van de evaluatie, met name zowel de eindvermelding als de partiële vermeldingen die worden toegekend voor elk van de evaluatiedomeinen.

De ietwat ongelukkige term «met voorbehoud» werd geschrapt en de vermelding «voldoende» werd vervangen door de vermelding «bevredigend». Die drie vermeldingen geven voortaan correcter en duidelijker de beoordeling van de geëvalueerde weer. De invoering van de nieuwe vermelding «bevredigend» schept een bijkomende motivatie voor het personeelslid. In dat verband moet ook worden aangestipt dat de twee eind-

«satisfaisant» ouvrent, de la même façon, le droit à la participation aux procédures qui requièrent comme condition de ne pas avoir eu de mention finale «insuffisant» lors de la dernière évaluation.

L'article 7 en projet adapte l'article 56 de la loi suite à la disparition d'un niveau d'évaluation et au rôle renforcé du responsable final de l'évaluation (cfr. l'article 4 en projet contenant l'explication globale des rôles des acteurs de l'évaluation).

Dans un souci d'impartialité, l'article 8 en projet prévoit une incompatibilité entre les fonctions d'évaluateur et de conseiller en évaluation.

Le principe des différents entretiens est largement maintenu à l'article 9 en projet. En effet, ceux-ci, en tant que lieux d'échange, sont essentiels et contribuent directement à l'objectif d'un tel système d'évaluation. Les définitions des trois entretiens, reprises aux articles 10, 11 et 12 en projet, sont plus complètes et adaptées en fonction des modifications du système d'évaluation (plus qu'un niveau d'évaluation). Pour rationaliser davantage le système, les entretiens de fonctionnement sont facultatifs.

Comme cela était déjà prévu auparavant, l'article 13 en projet prévoit que les évaluateurs et les responsables finaux de l'évaluation ont l'obligation de suivre une formation relative à l'évaluation. Cette obligation est également étendue aux nouveaux acteurs de l'évaluation, à savoir les conseillers en évaluation.

Les règles initialement prévues en matière d'appel auprès du conseil d'appel sont maintenues à l'article 14 en projet. La personne évaluée peut désormais se pourvoir en appel soit contre une mention finale «insuffisant» soit contre deux mentions partielles «insuffisant».

En ce qui concerne l'article 15 en projet, il est renvoyé à l'explication de l'article 2 en projet.

L'article 16 en projet permet de prolonger de six mois, la latitude qui est offerte au chef de corps ou au commissaire général pour fixer le début de la première période d'évaluation après l'entrée en vigueur du titre Ier de la partie VII. Si l'intention n'est nullement de retarder l'entrée en vigueur du système d'évaluation, cette mesure permet toutefois, eu égard aux arrêts d'exécution qui doivent encore être adoptés, d'étaler sur une

vermeldingen «goed» en «bevredigend» zonder onderscheid toelaten om deel te nemen aan de procedures waarbij de voorwaarde geldt om bij de laatste evaluatie geen eindvermelding «onvoldoende» te hebben gekregen.

Artikel 7 van het ontwerp past artikel 56 van de wet aan ingevolge het wegvallen van een evaluatieniveau en de versterkte rol van de eindverantwoordelijke voor de evaluatie (cfr. artikel 4 van het ontwerp betreffende de gebundelde uitleg bij de opdrachten van de evaluatie-actoren).

Ter vrijwaring van de onpartijdigheid stelt artikel 8 van het ontwerp een onverenigbaarheid in tussen de functies van evaluator en evaluatie-adviseur.

Het principe van de verschillende gesprekken wordt grotendeels behouden in artikel 9 van het ontwerp. Deze zijn immers, gelet op de wederzijdse inbreng van de betrokken partijen, essentieel en dragen rechtstreeks bij tot de doelstelling van een dergelijk evaluatiesysteem. De definiëringen van de drie gesprekken, vervat in de artikelen 10, 11 en 12 van het ontwerp, zijn vollediger en aangepast in functie van de wijzigingen van het evaluatiesysteem (slechts één enkel evaluatieniveau). Om het systeem nog rationeler te kunnen toepassen, zijn de functioneringsgesprekken facultatief.

Zoals dit reeds voorheen was voorzien, stelt artikel 13 van het ontwerp dat de evaluatoren en de eindverantwoordelijken voor de evaluatie de verplichting hebben om een opleiding betreffende de evaluatie te volgen. Die verplichting wordt eveneens uitgebreid tot de nieuwe evaluatie-actoren, te weten de evaluatie-adviseurs.

De regels die initieel voorzien waren inzake het beroep bij de raad van beroep zijn behouden in artikel 14 van het ontwerp. De geëvalueerde kan voortaan een beroep instellen, hetzij tegen een eindvermelding «onvoldoende», hetzij tegen twee partiële vermeldingen «onvoldoende».

Wat artikel 15 van het ontwerp betreft, wordt verwezen naar de uitleg bij artikel 2 van het ontwerp.

Artikel 16 van het ontwerp laat toe om de mogelijkheid die werd geboden aan de korpschef of de commissaris-generaal om de start van de eerste evaluatieperiode te bepalen na de inwerkingtreding van titel I van deel VII, te verlengen met zes maanden. De bedoeling is geenszins de inwerkingtreding van het evaluatiesysteem uit te stellen, integendeel. Deze maatregel laat wel toe, gelet op de nog te treffen uitvoeringsbesluiten,

plus grande période l'évaluation des membres du personnel dans les grands corps de police et dans les grandes unités. En vue d'une saine gestion des ressources humaines, il convient donc d'éviter que toutes les procédures d'évaluation ne soient exécutées en même temps.

L'article 17 en projet abroge l'article 62 de la loi relatif à l'entretien de fonctionnement, qui a été repris à l'article 9 en projet.

Enfin, la date d'entrée en vigueur contenue à l'article 18 en projet est liée à la date de la mise en vigueur du système d'évaluation telle que fixée à l'article XIII.II.1^{er} de l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police (*M.B.*, 31 mars 2001).

*Le vice-premier ministre et
ministre de l'Intérieur,*

Patrick DEWAELE

de evaluatie van de personeelsleden van de grote politie-korpsen en de grote eenheden te spreiden over een langere periode. Het doel is dus, vanuit een HRM-oogpunt, te beletten dat alle evaluatieprocedures tergelijk moeten worden gevoerd.

Artikel 17 van het ontwerp heft artikel 62 van de wet betreffende het functioneringsgesprek, dat werd opgenomen in artikel 9 van het ontwerp, op.

Ten slotte, wat artikel 18 van het ontwerp betreft, is de datum van inwerkingtreding gekoppeld aan de aanvangsdatum van het evaluatiesysteem zoals vastgelegd in artikel XIII.II.1 van het koninklijk besluit van 30 maart 2001 betreffende de rechtspositie van het personeel van de politiediensten (*B.S.*, 31 maart 2001).

*De vice-eerste minister
en minister van Binnenlandse Zaken,*

Patrick DEWAELE

AVANT-PROJET DE LOI

soutmis à l'avis du Conseil d'État

Avant-projet de loi modification de certaines règles de base de l'évaluation des membres du personnel des services de police**TITRE PREMIER**

Disposition générale

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

TITRE II

Modification de la loi du 26 avril 2002 relative aux éléments essentiels du statut des membres du personnel des services de police et portant diverses autres dispositions relatives aux services de police

Art. 2

Dans l'article 13, 4°, de la loi du 26 avril 2002 relative aux éléments essentiels du statut des membres du personnel des services de police et portant diverses autres dispositions relatives aux services de police, les mots «évaluation de fonctionnement» sont remplacés par le mot «évaluation».

Art. 3

Dans l'article 20, 5°, de la même loi les mots «évaluation de fonctionnement» sont remplacés par le mot «évaluation».

Art. 4

A l'article 53 de la même loi sont apportées les modifications suivantes:

1° le 2° est remplacé par la disposition suivante:

«2° «l'évaluateur»: le membre du personnel qui a un lien d'autorité avec la personne évaluée, conformément à l'article 120 de la loi, et une connaissance fonctionnelle avérée de celle-ci devant lui permettre d'apprécier le résultat de son fonctionnement et qui fait au moins partie du cadre moyen ou du niveau B;»;

2° le 3° est supprimé;

3° le 4°, qui devient le 3°, est remplacé par la disposition suivante:

VOORONTWERP VAN WET

onderworpen aan het advies van de Raad van State

Voorontwerp van wet tot wijziging van bepaalde basisregels van de evaluatie van de personeelsleden van de politiediensten**TITEL I***Algemene bepaling*

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

TITEL II

Wijziging van de wet van 26 april 2002 houdende de essentiële elementen van het statuut van de personeelsleden van de politiediensten en houdende diverse andere bepalingen met betrekking tot de politiediensten

Art. 2

In artikel 13, 4°, van de wet van 26 april 2002 houdende de essentiële elementen van het statuut van de personeelsleden van de politiediensten en houdende diverse andere bepalingen met betrekking tot de politiediensten, wordt het woord «functioneringsevaluatie» vervangen door het woord «evaluatie».

Art. 3

In artikel 20, 5°, van dezelfde wet wordt het woord «functioneringsevaluatie» vervangen door het woord «evaluatie».

Art. 4

In artikel 53 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de bepaling onder 2° wordt vervangen als volgt:

«2° «de evaluator»: het personeelslid dat, overeenkomstig artikel 120 van de wet, een gezagsverhouding heeft over de geëvalueerde, dat door zijn kennis over het functioneren van die persoon in staat is om het resultaat daarvan te beoordelen en dat ten minste tot het middenkader of het niveau B behoort;»;

2° de bepaling onder 3° vervalt;

3° de bepaling onder 4°, dat 3° wordt, wordt vervangen als volgt:

«3° «le responsable final de l'évaluation»: le membre du personnel qui a un lien d'autorité avec la personne évaluée, conformément à l'article 120 de la loi, et qui veille à la cohérence des objectifs opérationnels de son service et qui est:

a) en ce qui concerne les membres du personnel de la police locale:

le chef de corps. Dans les zones de catégories 4 et 5, visées à l'article 67, le chef de corps peut désigner, pour les membres du personnel autres que les membres du cadre d'officiers et les membres du cadre administratif et logistique du niveau A, un (ou des) officier(s) et/ou un (ou des) membre(s) du cadre administratif et logistique du niveau A. Dans tous les cas, le chef de corps est chargé de veiller à la cohérence des objectifs opérationnels de son corps de police;

b) en ce qui concerne les membres du personnel de la police fédérale:

1) pour les membres du cadre d'officiers et les membres du cadre administratif et logistique du niveau A: selon le cas, le commissaire général ou le directeur général pour les membres qui relèvent de leur autorité;

2) pour les autres membres: le directeur ou le chef d'un service dépendant directement du commissaire général ou du directeur général duquel ils relèvent;

c) en ce qui concerne les membres du personnel de l'inspection générale de la police fédérale et de la police locale:

l'inspecteur général;

d) en ce qui concerne les membres du personnel du secrétariat de la police intégrée, structurée à deux niveaux:

le directeur-chef de service;»;

4° il est inséré un 4°, rédigé comme suit:

«4° «le conseiller en évaluation»: l'officier ou le membre du cadre administratif et logistique du niveau A que le commissaire général, le directeur général, le chef de corps, l'inspecteur général ou le directeur-chef de service peut désigner pour assister le responsable final de l'évaluation, notamment dans la préparation et la rédaction des avis en matière d'évaluation.».

Art. 5

L'article 54 de la même loi est remplacé par la disposition suivante:

«Art. 54. — L'évaluation consiste en l'appréciation professionnelle du membre du personnel sur la base de domaines d'évaluation. Elle vise à développer les

«3° de eindverantwoordelijke voor de evaluatie: het personeelslid dat, overeenkomstig artikel 120 van de wet, een gezagsverhouding heeft over de geëvalueerde en dat waakt over de coherentie van de operationele doelstellingen van zijn dienst, is:

a) voor wat de personeelsleden van de lokale politie betreft:

de korpschef. In de zones van de categorieën 4 en 5, bedoeld in artikel 67, kan de korpschef voor de personeelsleden, anderen dan de leden van het officierskader en de leden van het administratief en logistiek kader van niveau A, een of meerdere officieren en/of een of meerdere leden van het administratief en logistiek kader van niveau A aanwijzen. In alle gevallen blijft de korpschef instaan voor de coherentie van de operationele doelstellingen van zijn politiekorps;

b) voor wat de personeelsleden van de federale politie betreft:

1) voor de leden van het officierskader en de leden van het administratief en logistiek kader van niveau A: naar gelang van het geval, de commissaris-generaal of de directeur-generaal voor de leden die onder hun gezag ressorteren;

2) voor de andere leden: de directeur of het hoofd van een dienst die rechtstreeks afhangt van de commissaris-generaal of de directeur-generaal waaronder zij ressorteren;

c) voor wat de personeelsleden van de algemene inspectie van de federale politie en van de lokale politie betreft:

de inspecteur-generaal;

d) voor wat de personeelsleden van het secretariaat van de geïntegreerde politie, gestructureerd op twee niveaus betreft:

de directeur-diensthofd;»;

4° er wordt een 4° ingevoegd, luidende:

«4° «de evaluatie-adviseur»: de officier of het lid van het administratief en logistiek kader van niveau A die (dat) de commissaris-generaal, de directeur-generaal, de korpschef of de inspecteur-generaal kan aanwijzen om de eindverantwoordelijke voor de evaluatie bij te staan, in het bijzonder in de voorbereiding en het opstellen van de evaluatie-adviezen.».

Art. 5

Artikel 54 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

«Art. 54. — De evaluatie is de beoordeling van de beroepsbekwaamheid van het personeelslid aan de hand van evaluatiedomeinen. Ze strekt er toe om de bekwaamheden van de per-

compétences des membres du personnel et à améliorer le fonctionnement des services de police. Elle s'effectue selon une méthode descriptive».

Art. 6

L'article 55 de la même loi est remplacé par la disposition suivante:

«Art. 55. — L'évaluation se termine toujours par une mention finale «bon», «satisfaisant» ou «insuffisant». Une mention partielle «bon», «satisfaisant» ou «insuffisant» est, en outre, octroyée pour chacun des domaines de l'évaluation».

Art. 7

L'article 56 de la même loi est remplacé par la disposition suivante:

«Art. 56. — Tous les membres du personnel sont évalués par un évaluateur.

Le responsable final de l'évaluation connaît du recours introduit par la personne évaluée contre une mention partielle ou finale octroyée par l'évaluateur.».

Art. 8

Un article 56*bis*, rédigé comme suit, est inséré dans la même loi:

«Art. 56*bis*. — Dans le traitement d'un même dossier d'évaluation, les fonctions d'évaluateur et de conseiller en évaluation sont incompatibles.».

Art. 9

L'article 58 de la même loi est remplacé par la disposition suivante:

«Art. 58. — Chaque période d'évaluation commence par un entretien préparatoire et se termine par un entretien d'évaluation. Au cours de la période d'évaluation, des entretiens de fonctionnement peuvent avoir lieu.».

Art. 10

L'article 59 de la même loi est remplacé par la disposition suivante:

«Art. 59. — L'entretien préparatoire est un dialogue entre la personne évaluée et l'évaluateur au cours duquel ils conviennent de ce qui est attendu de la personne évaluée et de la manière dont elle doit exercer sa fonction.».

soneelsleden te ontwikkelen en om de werking van de politie-diensten te verbeteren. Zij gebeurt volgens een beschrijvende methode.».

Art. 6

Artikel 55 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

«Art. 55. — De evaluatie wordt steeds besloten met een eindvermelding «goed», «bevredigend» of «onvoldoende». Bovendien wordt per evaluatiedomein een partiële vermelding «goed», «bevredigend» of «onvoldoende» uitgebracht.».

Art. 7

Artikel 56 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

«Art. 56. — Alle personeelsleden worden geëvalueerd door een evaluator.

De eindverantwoordelijke voor de evaluatie beslecht het beroep ingesteld door de geëvalueerde tegen een partiële vermelding of een eindvermelding toegekend door de evaluator.».

Art. 8

In dezelfde wet wordt een artikel 56*bis* ingevoegd, luidende:

«Art. 56*bis*. — Bij de afhandeling van eenzelfde evaluatie-dossier zijn de functies van evaluator en evaluatie-adviseur onverenigbaar.».

Art. 9

Artikel 58 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

«Art. 58. — Elke evaluatieperiode vangt aan met een planningsgesprek en wordt afgesloten met een evaluatie-gesprek. In de loop van de evaluatieperiode kunnen functioneringsgesprekken worden gehouden.».

Art. 10

Artikel 59 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

«Art. 59. — Het planningsgesprek is een tweerichtings-gesprek tussen de geëvalueerde en de evaluator waarbij zij overeenkomen wat er verwacht wordt van de geëvalueerde en hoe hij zijn ambt moet uitoefenen.».

Art. 11

L'article 60 de la même loi est remplacé par la disposition suivante:

«Art. 60. — L'entretien de fonctionnement est un dialogue, entre la personne évaluée et l'évaluateur, relatif au fonctionnement de la personne évaluée dans le service au sein duquel ils travaillent ensemble. Il consiste principalement à examiner comment la personne évaluée fonctionne et dans quelle mesure elle répond aux attentes. Lors de cet entretien, la personne évaluée et l'évaluateur peuvent convenir d'adapter ces attentes.».

Art. 12

L'article 61 de la même loi est remplacé par la disposition suivante:

«Art. 61. — L'entretien d'évaluation est un dialogue, entre la personne évaluée et l'évaluateur, relatif au fonctionnement de la personne évaluée pendant la période d'évaluation dans le service au sein duquel ils travaillent ensemble. Il consiste à examiner comment la personne évaluée a fonctionné et dans quelle mesure elle a répondu aux attentes.».

Art. 13

L'article 63 de la même loi est remplacé par la disposition suivante:

«Art. 63. — Tous les membres du personnel visés à l'article 53, 2°, 3° et 4°, doivent suivre une formation relative à l'évaluation. Seules sont valables les évaluations réalisées par des membres du personnel qui ont suivi ladite formation.».

Art. 14

L'article 64 de la même loi est complété comme suit: «ou portant deux mentions partielles «insuffisant»».

Art. 15

Dans l'article 83 de la même loi, les mots «évaluations de fonctionnement» sont remplacés par le mot «évaluations».

TITRE III

Modification de l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police

Art. 16

Dans l'article XII.VII.7 de l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de po-

Art. 11

Artikel 60 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

«Art. 60. — Het functioneringsgesprek is een tweerichtingsgesprek tussen de geëvalueerde en de evaluator dat betrekking heeft op het functioneren van de geëvalueerde in de dienst waarin zij samenwerken. Het weegt hoofdzakelijk af hoe de geëvalueerde functioneert en in welke mate hij voldoet aan de verwachtingen. Naar aanleiding van dit gesprek kunnen de geëvalueerde en de evaluator overeenkomen om die verwachtingen aan te passen.».

Art. 12

Artikel 61 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

«Art. 61. — Het evaluatiegesprek is een tweerichtingsgesprek tussen de geëvalueerde en de evaluator dat betrekking heeft op het functioneren van de geëvalueerde tijdens de evaluatieperiode in de dienst waarin zij samenwerken. Het weegt af hoe de geëvalueerde heeft gefunctioneerd en in welke mate hij heeft voldaan aan de verwachtingen.».

Art. 13

Artikel 63 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

«Art. 63. — Alle personeelsleden bedoeld in artikel 53, 2°, 3° en 4° moeten een opleiding betreffende de evaluatie volgen. Alleen de evaluaties opgemaakt door de personeelsleden die deze opleiding hebben gevolgd, zijn geldig.

Art. 14

Artikel 64 van dezelfde wet wordt aangevuld als volgt: «of met twee partiële vermeldingen «onvoldoende»».

Art. 15

In artikel 83 van dezelfde wet wordt het woord «functioneringsevaluaties» vervangen door het woord «evaluaties».

TITEL III

Wijziging van het koninklijk besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten

Art. 16

In artikel XII.VII.7 van het koninklijk besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van

lice, tel que confirmé par la loi programme du 30 décembre 2001, les mots «six mois» sont remplacés par les mots «douze mois».

TITRE IV

Dispositions abrogatoire et finale

Art. 17

L'article 62 de la loi du 26 avril 2002 relative aux éléments essentiels du statut des membres du personnel des services de police et portant diverses autres dispositions relatives aux services de police est abrogé.

Art. 18

Le Roi fixe la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

de politiediensten, zoals bekrachtigd door de programmawet van 30 december 2001, worden de woorden «zes maanden» vervangen door de woorden «twaalf maanden».

TITEL IV

Opheffings- en slotbepalingen

Art. 17

Artikel 62 van de wet van 26 april 2002 houdende de essentiële elementen van het statuut van de personeelsleden van de politiediensten en houdende diverse andere bepalingen met betrekking tot de politiediensten wordt opgeheven.

Art. 18

Deze wet treedt in werking op een door de Koning te bepalen datum.

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT
Avis 38.350/2

Le CONSEIL D'ÉTAT, section de législation, deuxième chambre, saisi par le Vice-Premier Ministre et Ministre de l'Intérieur, le 22 avril 2005, d'une demande d'avis, dans un délai de trente jours, sur un avant-projet de loi «portant modification de certaines règles de base de l'évaluation des membres du personnel des services de police», a donné le 11 mai 2005 l'avis suivant:

Comme la demande d'avis est introduite sur la base de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1^o, des lois coordonnées sur le Conseil d'État, tel qu'il est remplacé par la loi du 2 avril 2003, la section de législation limite son examen au fondement juridique de l'avant-projet, à la compétence de l'auteur de l'acte ainsi qu'à l'accomplissement des formalités préalables, conformément à l'article 84, § 3, des lois coordonnées précitées.

Sur ces trois points, l'avant-projet appelle les observations ci-après.

Fondement juridique

Dispositif

Articles 5 à 7 et 14

L'article 5 (article 54 en projet) énonce que l'évaluation consiste en l'appréciation professionnelle du membre du personnel sur la base de domaines d'évaluation et l'article 6 (article 55 en projet) précise qu'une mention partielle est octroyée pour chacun des domaines de l'évaluation. En outre, les articles 7 et 14 (articles 56 et 64 en projet) prévoient la possibilité de recours, d'une part, devant le responsable final de l'évaluation contre une mention partielle (négative) et, d'autre part, contre deux mentions partielles «insuffisantes» devant le conseil d'appel.

Il ressort, par ailleurs, du dossier administratif qu'il y a trois domaines d'évaluation, à savoir:

1° l'adéquation entre les compétences professionnelles du membre du personnel et celles liées au profil de compétences de la fonction exercée,

2° l'attitude, le comportement vis-à-vis des valeurs de l'organisation et

3° la réalisation des objectifs (voir document annexé au procès-verbal de la réunion du comité de négociation 132 pour les services de police en date du 22 septembre 2004).

Les dispositions en projet tendent donc à consacrer expressément, dans la loi du 26 avril 2002 relative aux éléments essentiels du statut des membres du personnel des services de police et portant diverses autres dispositions relatives aux services de police, la notion de «domaine d'évaluation».

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE
ADVIES 38.350/2

De RAAD VAN STATE, afdeling wetgeving, tweede kamer, op 22 april 2005 door de Vice-Eerste Minister en Minister van Binnenlandse Zaken verzocht hem, binnen een termijn van dertig dagen, van advies te dienen over een voorontwerp van wet «tot wijziging van bepaalde basisregels van de evaluatie van de personeelsleden van de politiediensten», heeft op 11 mei 2005 het volgende advies gegeven:

Aangezien de adviesaanvraag ingediend is op basis van artikel 84, § 1, eerste lid, 1^o, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, zoals het is vervangen bij de wet van 2 april 2003, beperkt de afdeling wetgeving overeenkomstig artikel 84, § 3, van de voornoemde gecoördineerde wetten haar onderzoek tot de rechtsgrond van het voorontwerp, de bevoegdheid van de steller van de handeling en de te vervullen voorafgaande vormvereisten.

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

Rechtsgrond

Dispositief

Artikelen 5 tot 7 en 14

In artikel 5 (het ontworpen artikel 54) wordt bepaald dat de evaluatie de beoordeling van de beroepsbekwaamheid van het personeelslid is aan de hand van evaluatiedomeinen, terwijl in artikel 6 (het ontworpen artikel 55) wordt gesteld dat per evaluatiedomein een partiële vermelding wordt uitgebracht. Daarnaast voorzien de artikelen 7 en 14 (de ontworpen artikelen 56 en 64) in de mogelijkheid van beroep, ten eerste bij de eindverantwoordelijke voor de evaluatie tegen een (negatieve) partiële vermelding, en, ten tweede, bij de raad van beroep tegen twee partiële vermeldingen «onvoldoende».

Overigens blijkt uit het administratief dossier dat er drie evaluatiedomeinen zijn, namelijk:

1° de overeenstemming tussen de professionele bekwaamheden van het personeelslid en deze verbonden aan het competentieprofiel van de uitgeoefende functie,

2° de houding, het gedrag ten opzichte van de waarden van de organisatie en

3° het realiseren van de doelstellingen (zie het document dat als bijlage gaat bij de notulen van de vergadering van het onderhandelingscomité 132 voor de politiediensten d.d. 22 september 2004).

De ontworpen bepalingen strekken er dus toe om in de wet van 26 april 2002 houdende de essentiële elementen van het statuut van de personeelsleden van de politiediensten en houdende diverse andere bepalingen met betrekking tot de politiediensten uitdrukkelijk het begrip «evaluatiedomein» te

Elles prévoient, outre l'attribution d'une mention finale en fin d'évaluation, également l'octroi d'une mention partielle pour chacun de ces domaines d'évaluation, et ouvrent, en raison des conséquences qui peuvent découler de ces mentions partielles pour la suite de la carrière des membres du personnel concernés, des recours spécifiques devant le responsable final de l'évaluation ou devant le conseil d'appel. Il s'ensuit que tant la détermination des différents domaines d'évaluation que la fixation de leur nombre doivent être considérées comme des éléments essentiels du statut des membres du personnel des services de police. Comme le relève également l'inspecteur des finances dans son avis du 8 décembre 2004, ces éléments doivent en conséquence être, conformément à l'article 184 de la Constitution, repris dans la loi du 26 avril 2002, précitée. L'avant-projet de loi doit donc être complété sur ce point.

La chambre était composée de

Messieurs

Y. KREINS, président de chambre,

J. JAUMOTTE,

Mesdames

M. BAGUET, conseillers d'État,

B. VIGNERON, greffier.

Le rapport a été présenté par M. R. WIMMER, auditeur.

LE GREFFIER,

LE PRÉSIDENT,

B. VIGNERON

Y. KREINS

verankeren. In die bepalingen wordt gesteld dat niet alleen een eindvermelding wordt toegekend tot besluit van de evaluatieprocedure, maar ook dat een partiële vermelding wordt toegekend voor elk van die evaluatiedomeinen, terwijl, in het licht van de gevolgen die deze partiële vermeldingen voor het vervolg van de loopbaan van de personeelsleden in kwestie kunnen hebben, voorzien wordt in specifieke beroepen bij de eindverantwoordelijke voor de evaluatie en bij de raad van beroep. Daaruit volgt dat zowel het bepalen van de onderscheiden evaluatiedomeinen als het vaststellen van het aantal evaluatiedomeinen moeten worden beschouwd als essentiële bestanddelen van het statuut van de personeelsleden van de politiediensten. Zoals ook de inspecteur van financiën in zijn advies van 8 december 2004 opmerkt, moeten die bestanddelen bijgevolg, overeenkomstig artikel 184 van de Grondwet, in de voormelde wet van 26 april 2002 worden opgenomen. Het voorontwerp van wet dient dan ook op dat punt te worden aangevuld.

De kamer was samengesteld uit

de Heren

Y. KREINS, kamervoorzitter,

J. JAUMOTTE,

Mevrouwen

M. BAGUET, staatsraden,

B. VIGNERON, griffier.

Het verslag werd uitgebracht door de H. R. WIMMER, auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst werd nagezien onder toezicht van de H. J. JAUMOTTE.

DE GRIFFIER,

DE VOORZITTER,

B. VIGNERON

Y. KREINS

PROJET DE LOI

ALBERT II, ROI DES BELGES,

A tous, présents et à venir,

SALUT.

Sur la proposition de Notre ministre de la Justice et de Notre ministre de l'Intérieur,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS:

Notre ministre de la Justice et Notre ministre de l'Intérieur sont chargés de présenter en Notre nom aux Chambres législatives et de déposer à la Chambre des représentants le projet de loi dont la teneur suit:

TITRE PREMIER*Disposition générale***Article 1^{er}**

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

TITRE II

Modification de la loi du 26 avril 2002 relative aux éléments essentiels du statut des membres du personnel des services de police et portant diverses autres dispositions relatives aux services de police

Art. 2

Dans l'article 13, 4°, de la loi du 26 avril 2002 relative aux éléments essentiels du statut des membres du personnel des services de police et portant diverses autres dispositions relatives aux services de police, les mots «évaluation de fonctionnement» sont remplacés par le mot «évaluation».

Art. 3

Dans l'article 20, 5°, de la même loi les mots «évaluation de fonctionnement» sont remplacés par le mot «évaluation».

WETSONTWERP

ALBERT II, KONING DER BELGEN,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,

ONZE GROET.

Op de voordracht van Onze minister van Justitie en Onze minister van Binnenlandse Zaken,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

Onze minister van Justitie en Onze minister van Binnenlandse Zaken zijn ermee belast het ontwerp van wet waarvan de tekst hierna volgt, in Onze naam aan de Wetgevende Kamers voor te leggen en bij de Kamer van volksvertegenwoordigers in te dienen:

TITEL I*Algemene bepaling***Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

TITEL II

Wijziging van de wet van 26 april 2002 houdende de essentiële elementen van het statuut van de personeelsleden van de politiediensten en houdende diverse andere bepalingen met betrekking tot de politiediensten

Art. 2

In artikel 13, 4°, van de wet van 26 april 2002 houdende de essentiële elementen van het statuut van de personeelsleden van de politiediensten en houdende diverse andere bepalingen met betrekking tot de politiediensten, wordt het woord «functioneringsevaluatie» vervangen door het woord «evaluatie».

Art. 3

In artikel 20, 5°, van dezelfde wet wordt het woord «functioneringsevaluatie» vervangen door het woord «evaluatie».

Art. 4

A l'article 53 de la même loi sont apportées les modifications suivantes:

1° le 2° est remplacé par la disposition suivante:

«2° «l'évaluateur»: le membre du personnel qui a un lien d'autorité avec la personne évaluée, conformément à l'article 120 de la loi, et une connaissance fonctionnelle avérée de celle-ci devant lui permettre d'apprécier le résultat de son fonctionnement et qui fait au moins partie du cadre moyen ou du niveau B;»;

2° le 3° est supprimé;

3° le 4°, qui devient le 3°, est remplacé par la disposition suivante:

«3° «le responsable final de l'évaluation»: le membre du personnel qui a un lien d'autorité avec la personne évaluée, conformément à l'article 120 de la loi, et qui veille à la cohérence des objectifs opérationnels de son service et qui est:

a) en ce qui concerne les membres du personnel de la police locale:

le chef de corps. Dans les zones de catégories 4 et 5, visées à l'article 67, le chef de corps peut désigner, pour les membres du personnel autres que les membres du cadre d'officiers et les membres du cadre administratif et logistique du niveau A, un (ou des) officier(s) et/ou un (ou des) membre(s) du cadre administratif et logistique du niveau A. Dans tous les cas, le chef de corps est chargé de veiller à la cohérence des objectifs opérationnels de son corps de police;

b) en ce qui concerne les membres du personnel de la police fédérale:

1) pour les membres du cadre d'officiers et les membres du cadre administratif et logistique du niveau A: selon le cas, le commissaire général ou le directeur général pour les membres qui relèvent de leur autorité;

2) pour les autres membres: le directeur ou le chef d'un service dépendant directement du commissaire général ou du directeur général duquel ils relèvent;

Art. 4

In artikel 53 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de bepaling onder 2° wordt vervangen als volgt:

«2° «de evaluator»: het personeelslid dat, overeenkomstig artikel 120 van de wet, een gezagsverhouding heeft over de geëvalueerde, dat door zijn kennis over het functioneren van die persoon in staat is om het resultaat daarvan te beoordelen en dat ten minste tot het middenkader of het niveau B behoort;»;

2° de bepaling onder 3° vervalt;

3° de bepaling onder 4°, dat 3° wordt, wordt vervangen als volgt:

«3° de eindverantwoordelijke voor de evaluatie: het personeelslid dat, overeenkomstig artikel 120 van de wet, een gezagsverhouding heeft over de geëvalueerde en dat waakt over de coherentie van de operationele doelstellingen van zijn dienst, is:

a) voor wat de personeelsleden van de lokale politie betreft:

de korpschef. In de zones van de categorieën 4 en 5, bedoeld in artikel 67, kan de korpschef voor de personeelsleden, anderen dan de leden van het officierskader en de leden van het administratief en logistiek kader van niveau A, een of meerdere officieren en/of een of meerdere leden van het administratief en logistiek kader van niveau A aanwijzen. In alle gevallen blijft de korpschef instaan voor de coherentie van de operationele doelstellingen van zijn politiekorps;

b) voor wat de personeelsleden van de federale politie betreft:

1) voor de leden van het officierskader en de leden van het administratief en logistiek kader van niveau A: naar gelang van het geval, de commissaris-generaal of de directeur-generaal voor de leden die onder hun gezag ressorteren;

2) voor de andere leden: de directeur of het hoofd van een dienst die rechtstreeks afhangt van de commissaris-generaal of de directeur-generaal waaronder zij ressorteren;

c) en ce qui concerne les membres du personnel de l'inspection générale de la police fédérale et de la police locale:

l'inspecteur général;

d) en ce qui concerne les membres du personnel du secrétariat de la police intégrée, structurée à deux niveaux:

le directeur-chef de service;»;

4° il est inséré un 4°, rédigé comme suit:

«4° «le conseiller en évaluation»: l'officier ou le membre du cadre administratif et logistique du niveau A que le commissaire général, le directeur général, le chef de corps, l'inspecteur général ou le directeur-chef de service peut désigner pour assister le responsable final de l'évaluation, notamment dans la préparation et la rédaction des avis en matière d'évaluation.».

Art. 5

L'article 54 de la même loi est remplacé par la disposition suivante:

«Art. 54. — L'évaluation consiste en l'appréciation professionnelle du membre du personnel sur la base de trois domaines d'évaluation. Elle vise à développer les compétences des membres du personnel et à améliorer le fonctionnement des services de police. Elle s'effectue selon une méthode descriptive.

Les domaines d'évaluation visés à l'alinéa 1^{er} sont les suivants:

1° l'adéquation des compétences professionnelles du membre du personnel au profil de compétences lié à la fonction exercée;

2° l'attitude vis-à-vis des valeurs des services de police;

3° la réalisation des objectifs.

c) voor wat de personeelsleden van de algemene inspectie van de federale politie en van de lokale politie betreft:

de inspecteur-generaal;

d) voor wat de personeelsleden van het secretariaat van de geïntegreerde politie, gestructureerd op twee niveaus betreft:

de directeur-diensthofd;»;

4° er wordt een 4° ingevoegd, luidende:

«4° «de evaluatie-adviseur»: de officier of het lid van het administratief en logistiek kader van niveau A die (dat) de commissaris-generaal, de directeur-generaal, de korpschef of de inspecteur-generaal kan aanwijzen om de eindverantwoordelijke voor de evaluatie bij te staan, in het bijzonder in de voorbereiding en het opstellen van de evaluatie-adviezen.».

Art. 5

Artikel 54 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

«Art. 54. — De evaluatie is de beoordeling van de beroepsbekwaamheid van het personeelslid aan de hand van drie evaluatiedomeinen. Ze strekt er toe om de bekwaamheden van de personeelsleden te ontwikkelen en om de werking van de politiediensten te verbeteren. Zij gebeurt volgens een beschrijvende methode.».

De in het eerste lid bedoelde evaluatiedomeinen zijn de volgende:

1° de overeenstemming van de beroepsbekwaamheden van het personeelslid met het competentieprofiel van de uitgeoefende functie;

2° de houding ten aanzien van de waarden van de politiediensten;

3° het realiseren van de doelstellingen.

Art. 6

L'article 55 de la même loi est remplacé par la disposition suivante:

«Art. 55. — L'évaluation se termine toujours par une mention finale «bon», «satisfaisant» ou «insuffisant». Une mention partielle «bon», «satisfaisant» ou «insuffisant» est, en outre, octroyée pour chacun des domaines de l'évaluation».

Art. 7

L'article 56 de la même loi est remplacé par la disposition suivante:

«Art. 56. — Tous les membres du personnel sont évalués par un évaluateur.

Le responsable final de l'évaluation connaît du recours introduit par la personne évaluée contre une mention partielle ou finale octroyée par l'évaluateur.».

Art. 8

Un article 56*bis*, rédigé comme suit, est inséré dans la même loi:

«Art. 56*bis*. — Dans le traitement d'un même dossier d'évaluation, les fonctions d'évaluateur et de conseiller en évaluation sont incompatibles.».

Art. 9

L'article 58 de la même loi est remplacé par la disposition suivante:

«Art. 58. — Chaque période d'évaluation commence par un entretien préparatoire et se termine par un entretien d'évaluation. Au cours de la période d'évaluation, des entretiens de fonctionnement peuvent avoir lieu.».

Art. 10

L'article 59 de la même loi est remplacé par la disposition suivante:

«Art. 59. — L'entretien préparatoire est un dialogue entre la personne évaluée et l'évaluateur au cours du-

Art. 6

Artikel 55 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

«Art. 55. — De evaluatie wordt steeds besloten met een eindvermelding «goed», «bevredigend» of «onvoldoende». Bovendien wordt per evaluatiedomein een partiële vermelding «goed», «bevredigend» of «onvoldoende» uitgebracht.».

Art. 7

Artikel 56 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

«Art. 56. — Alle personeelsleden worden geëvalueerd door een evaluator.

De eindverantwoordelijke voor de evaluatie beslecht het beroep ingesteld door de geëvalueerde tegen een partiële vermelding of een eindvermelding toegekend door de evaluator.».

Art. 8

In dezelfde wet wordt een artikel 56*bis* ingevoegd, luidende:

«Art. 56*bis*. — Bij de afhandeling van eenzelfde evaluatiedossier zijn de functies van evaluator en evaluatie-adviseur onverenigbaar.».

Art. 9

Artikel 58 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

«Art. 58. — Elke evaluatieperiode vangt aan met een planningsgesprek en wordt afgesloten met een evaluatiegesprek. In de loop van de evaluatieperiode kunnen functioneringsgesprekken worden gehouden.».

Art. 10

Artikel 59 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

«Art. 59. — Het planningsgesprek is een tweerichtingsgesprek tussen de geëvalueerde en de

quel ils conviennent de ce qui est attendu de la personne évaluée et de la manière dont elle doit exercer sa fonction.».

Art. 11

L'article 60 de la même loi est remplacé par la disposition suivante:

«Art. 60. — L'entretien de fonctionnement est un dialogue, entre la personne évaluée et l'évaluateur, relatif au fonctionnement de la personne évaluée dans le service au sein duquel ils travaillent ensemble. Il consiste principalement à examiner comment la personne évaluée fonctionne et dans quelle mesure elle répond aux attentes. Lors de cet entretien, la personne évaluée et l'évaluateur peuvent convenir d'adapter ces attentes.».

Art. 12

L'article 61 de la même loi est remplacé par la disposition suivante:

«Art. 61. — L'entretien d'évaluation est un dialogue, entre la personne évaluée et l'évaluateur, relatif au fonctionnement de la personne évaluée pendant la période d'évaluation dans le service au sein duquel ils travaillent ensemble. Il consiste à examiner comment la personne évaluée a fonctionné et dans quelle mesure elle a répondu aux attentes.».

Art. 13

L'article 63 de la même loi est remplacé par la disposition suivante:

«Art. 63. — Tous les membres du personnel visés à l'article 53, 2°, 3° et 4°, doivent suivre une formation relative à l'évaluation. Seules sont valables les évaluations réalisées par des membres du personnel qui ont suivi ladite formation.».

Art. 14

L'article 64 de la même loi est complété comme suit:

«ou portant deux mentions partielles «insuffisant»».

evaluator waarbij zij overeenkomen wat er verwacht wordt van de geëvalueerde en hoe hij zijn ambt moet uitoefenen.».

Art. 11

Artikel 60 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

«Art. 60. — Het functioneringsgesprek is een tweerichtingsgesprek tussen de geëvalueerde en de evaluator dat betrekking heeft op het functioneren van de geëvalueerde in de dienst waarin zij samenwerken. Het weegt hoofdzakelijk af hoe de geëvalueerde functioneert en in welke mate hij voldoet aan de verwachtingen. Naar aanleiding van dit gesprek kunnen de geëvalueerde en de evaluator overeenkomen om die verwachtingen aan te passen.».

Art. 12

Artikel 61 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

«Art. 61. — Het evaluatiegesprek is een tweerichtingsgesprek tussen de geëvalueerde en de evaluator dat betrekking heeft op het functioneren van de geëvalueerde tijdens de evaluatieperiode in de dienst waarin zij samenwerken. Het weegt af hoe de geëvalueerde heeft gefunctioneerd en in welke mate hij heeft voldaan aan de verwachtingen.».

Art. 13

Artikel 63 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

«Art. 63. Alle personeelsleden bedoeld in artikel 53, 2°, 3° en 4° moeten een opleiding betreffende de evaluatie volgen. Alleen de evaluaties opgesteld door de personeelsleden die deze opleiding hebben gevolgd, zijn geldig.».

Art. 14

Artikel 64 van dezelfde wet wordt aangevuld als volgt:

«of met twee partiële vermeldingen «onvoldoende»».

Art. 15

Dans l'article 83 de la même loi, les mots «évaluations de fonctionnement» sont remplacés par le mot «évaluations».

TITRE III

Modification de l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police

Art. 16

Dans l'article XII.VII.7 de l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police, tel que confirmé par la loi programme du 30 décembre 2001, les mots «six mois» sont remplacés par les mots «douze mois».

TITRE IV

Dispositions abrogatoire et finale

Art. 17

L'article 62 de la loi du 26 avril 2002 relative aux éléments essentiels du statut des membres du personnel des services de police et portant diverses autres dispositions relatives aux services de police est abrogé.

Art. 18

Le Roi fixe la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

Art. 15

In artikel 83 van dezelfde wet wordt het woord «functioneringsevaluaties» vervangen door het woord «evaluaties».

TITEL III

Wijziging van het koninklijk besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten

Art. 16

In artikel XII.VII.7 van het koninklijk besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten, zoals bekrachtigd door de programmawet van 30 december 2001, worden de woorden «zes maanden» vervangen door de woorden «twaalf maanden».

TITEL IV

Opheffings- en slotbepalingen

Art. 17

Artikel 62 van de wet van 26 april 2002 houdende de essentiële elementen van het statuut van de personeelsleden van de politiediensten en houdende diverse andere bepalingen met betrekking tot de politiediensten wordt opgeheven.

Art. 18

Deze wet treedt in werking op een door de Koning te bepalen datum.

Donné à Bruxelles, le 7 juillet 2005

PAR LE ROI :

Le vice-premier ministre et ministre de la Justice,

Laurette ONKELINX

*Le vice-premier ministre et
ministre de l'Intérieur,*

Patrick DEWAELE

Gegeven te Brussel, 7 juli 2005

VAN KONINGSWEGE :

De vice-eerste minister en minister van Justitie,

Laurette ONKELINX

*De vice-eerste minister en
minister van Binnenlandse Zaken,*

Patrick DEWAELE

TEXTE DE BASE

Loi du 26 avril 2002 relative aux éléments essentiels du statut des membres du personnel des services de police et portant diverses autres dispositions relatives aux services de police

Art. 13

N'est pas admis aux épreuves de sélection le candidat qui:

1° a été déclaré définitivement inapte à l'exercice de la fonction de police à l'issue d'un examen médical d'aptitude;

2° a précédemment échoué définitivement comme aspirant, a été démis comme stagiaire pour inaptitude professionnelle ou a été réaffecté en application des règles déterminées par le Roi;

3° a précédemment fait l'objet d'un retrait définitif d'emploi;

4° a, au moment de la démission acceptée, une évaluation de fonctionnement avec la mention finale «insuffisant»;

5° n'a pas réussi à trois reprises la procédure de sélection en vue de l'admission à la formation de base visée;

6° n'a pas atteint l'âge de 17 ans;

7° s'est vu notifier son échec pour une épreuve de sélection précédente depuis moins d'un an.

Art. 20

N'est pas admis à la sélection, le candidat qui:

1° à l'issue d'un examen médical d'aptitude, a été déclaré définitivement inapte à l'exercice de l'emploi visé;

2° a précédemment été démis comme stagiaire pour inaptitude professionnelle ou précédemment été réaffecté pour inaptitude professionnelle;

TEXTE DE BASE ADAPTE AU PROJET DE LOI

Loi du 26 avril 2002 relative aux éléments essentiels du statut des membres du personnel des services de police et portant diverses autres dispositions relatives aux services de police

Art. 13

N'est pas admis aux épreuves de sélection le candidat qui:

1° a été déclaré définitivement inapte à l'exercice de la fonction de police à l'issue d'un examen médical d'aptitude;

2° a précédemment échoué définitivement comme aspirant, a été démis comme stagiaire pour inaptitude professionnelle ou a été réaffecté en application des règles déterminées par le Roi;

3° a précédemment fait l'objet d'un retrait définitif d'emploi;

4° a, au moment de la démission acceptée, une **évaluation** avec la mention finale «insuffisant»;

5° n'a pas réussi à trois reprises la procédure de sélection en vue de l'admission à la formation de base visée;

6° n'a pas atteint l'âge de 17 ans;

7° s'est vu notifier son échec pour une épreuve de sélection précédente depuis moins d'un an.

Art. 20

N'est pas admis à la sélection, le candidat qui:

1° à l'issue d'un examen médical d'aptitude, a été déclaré définitivement inapte à l'exercice de l'emploi visé;

2° a précédemment été démis comme stagiaire pour inaptitude professionnelle ou précédemment été réaffecté pour inaptitude professionnelle;

BASISTEKST

Wet van 26 april 2002 houdende de essentiële elementen van het statuut van de personeelsleden van de politiediensten en houdende diverse andere bepalingen met betrekking tot de politiediensten

Art. 13

Tot de selectieproeven wordt niet toegelaten, de kandidaat die:

1° na een medisch geschiktheidsonderzoek definitief ongeschikt is verklaard voor de uitoefening van het politieambt;

2° eerder als aspirant definitief is afgewezen, als stagiair werd ontslagen wegens beroepsongeschiktheid dan wel is herplaatst met toepassing van de door de Koning bepaalde regels;

3° eerder het voorwerp heeft uitgemaakt van een definitieve ambtsontheffing;

4° op het ogenblik van het aangenomen ontslag, een functioneringsevaluatie met de eindvermelding «onvoldoende» heeft opgelopen;

5° reeds drie maal niet slaagde in de selectieprocedure voor de toelating tot de beoogde basisopleiding;

6° nog geen 17 jaar oud is;

7° minder dan één jaar geleden in kennis werd gesteld van zijn mislukking voor een eerder afgelegde selectieproef.

Art. 20

Tot de selectieproeven wordt niet toegelaten, de kandidaat die:

1° na een medisch geschiktheidsonderzoek definitief ongeschikt is verklaard voor het uitoefenen van de beoogde betrekking;

2° eerder als stagiair is ontslagen wegens beroepsongeschiktheid of eerder is herplaatst wegens beroepsongeschiktheid;

BASISTEKST AANGEPAST AAN HET WETSONTWERP

Wet van 26 april 2002 houdende de essentiële elementen van het statuut van de personeelsleden van de politiediensten en houdende diverse andere bepalingen met betrekking tot de politiediensten

Art. 13

Tot de selectieproeven wordt niet toegelaten, de kandidaat die:

1° na een medisch geschiktheidsonderzoek definitief ongeschikt is verklaard voor de uitoefening van het politieambt;

2° eerder als aspirant definitief is afgewezen, als stagiair werd ontslagen wegens beroepsongeschiktheid dan wel is herplaatst met toepassing van de door de Koning bepaalde regels;

3° eerder het voorwerp heeft uitgemaakt van een definitieve ambtsontheffing;

4° op het ogenblik van het aangenomen ontslag, een **evaluatie** met de eindvermelding «onvoldoende» heeft opgelopen;

5° reeds drie maal niet slaagde in de selectieprocedure voor de toelating tot de beoogde basisopleiding;

6° nog geen 17 jaar oud is;

7° minder dan één jaar geleden in kennis werd gesteld van zijn mislukking voor een eerder afgelegde selectieproef.

Art. 20

Tot de selectieproeven wordt niet toegelaten, de kandidaat die:

1° na een medisch geschiktheidsonderzoek definitief ongeschikt is verklaard voor het uitoefenen van de beoogde betrekking;

2° eerder als stagiair is ontslagen wegens beroepsongeschiktheid of eerder is herplaatst wegens beroepsongeschiktheid;

3° a précédemment été licencié comme membre du personnel contractuel pour motif grave visé à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ou pendant ou à l'expiration de la période d'essai visée aux articles 48 et 67 de la même loi;

4° a précédemment fait l'objet d'un retrait définitif d'emploi;

5° a, au moment de la démission acceptée, une évaluation de fonctionnement avec la mention finale «insuffisant».

Art. 53

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

1° «la personne évaluée»: le membre du personnel qui fait l'objet de l'évaluation;

2° «le premier évaluateur»: le supérieur direct, conformément à l'article 120 de la loi, de la personne évaluée et qui fait au moins partie du cadre moyen ou du niveau C;

3° «le second évaluateur»: le supérieur hiérarchique du premier évaluateur;

3° a précédemment été licencié comme membre du personnel contractuel pour motif grave visé à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ou pendant ou à l'expiration de la période d'essai visée aux articles 48 et 67 de la même loi;

4° a précédemment fait l'objet d'un retrait définitif d'emploi;

5° a, au moment de la démission acceptée, **une évaluation** avec la mention finale «insuffisant».

Art. 53

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

1° «la personne évaluée»: le membre du personnel qui fait l'objet de l'évaluation;

2° «l'évaluateur»: le membre du personnel qui a un lien d'autorité avec la personne évaluée, conformément à l'article 120 de la loi, et une connaissance fonctionnelle avérée de celle-ci devant lui permettre d'apprécier le résultat de son fonctionnement et qui fait au moins partie du cadre moyen ou du niveau B;

3° «le responsable final de l'évaluation»: le membre du personnel qui a un lien d'autorité avec la personne évaluée, conformément à l'article 120 de la loi, et qui veille à la cohérence des objectifs opérationnels de son service et qui est:

a) en ce qui concerne les membres du personnel de la police locale:

le chef de corps. Dans les zones de catégories 4 et 5, visées à l'article 67, le chef de corps peut désigner, pour les membres du personnel autres que les membres du cadre d'officiers et les membres du cadre administratif et logistique du niveau A, un (ou des) officier(s) et/ou un (ou des) membre(s) du cadre administratif et logistique du niveau A. Dans tous les cas, le chef de corps est chargé de veiller à la cohérence des objectifs opérationnels de son corps de police;

b) en ce qui concerne les membres du personnel de la police fédérale:

3° eerder als contractueel personeelslid is ontslagen wegens dringende redenen zoals bedoeld in artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten of tijdens of bij afloop van de proefperiode bedoeld in de artikelen 48 en 67 van dezelfde wet;

4° eerder het voorwerp heeft uitgemaakt van een definitieve ambtsontheffing;

5° op het ogenblik van het aangenomen ontslag, een functioneringsevaluatie met de eindvermelding «onvoldoende» heeft opgelopen.

Art. 53

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

1° «de geëvalueerde»: het personeelslid dat het voorwerp van de evaluatie uitmaakt;

2° «de eerste evaluator»: de rechtstreekse meerdere, overeenkomstig artikel 120 van de wet, van de geëvalueerde en die ten minste tot het middenkader of het niveau C behoort;

3° «de tweede evaluator»: de hiërarchische meerdere van de eerste evaluator;

3° eerder als contractueel personeelslid is ontslagen wegens dringende redenen zoals bedoeld in artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten of tijdens of bij afloop van de proefperiode bedoeld in de artikelen 48 en 67 van dezelfde wet;

4° eerder het voorwerp heeft uitgemaakt van een definitieve ambtsontheffing;

5° op het ogenblik van het aangenomen ontslag, een **evaluatie** met de eindvermelding «onvoldoende» heeft opgelopen.

Art. 53

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

1° «de geëvalueerde»: het personeelslid dat het voorwerp van de evaluatie uitmaakt;

2° «de evaluator»: het personeelslid dat, overeenkomstig artikel 120 van de wet, een gezagsverhouding heeft over de geëvalueerde, dat door zijn kennis over het functioneren van die persoon in staat is om het resultaat daarvan te beoordelen en dat ten minste tot het middenkader of het niveau B behoort;

3° de eindverantwoordelijke voor de evaluatie: het personeelslid dat, overeenkomstig artikel 120 van de wet, een gezagsverhouding heeft over de geëvalueerde en dat waakt over de coherentie van de operationele doelstellingen van zijn dienst, is:

a) voor wat de personeelsleden van de lokale politie betreft:

de korpschef. In de zones van de categorieën 4 en 5, bedoeld in artikel 67, kan de korpschef voor de personeelsleden, anderen dan de leden van het officierskader en de leden van het administratief en logistiek kader van niveau A, een of meerdere officieren en/of een of meerdere leden van het administratief en logistiek kader van niveau A aanwijzen. In alle gevallen blijft de korpschef instaan voor de coherentie van de operationele doelstellingen van zijn politiekorps;

b) voor wat de personeelsleden van de federale politie betreft:

4° «le responsable final de l'évaluation»:

a) en ce qui concerne les membres du personnel de la police locale:

1) pour les membres du cadre d'officiers et les membres du cadre administratif et logistique du niveau A: le chef de corps;

2) pour les autres membres: le chef de corps ou l'officier qu'il désigne.

b) en ce qui concerne les membres du personnel de la police fédérale:

1) pour les membres du cadre d'officiers et les membres du cadre administratif et logistique du niveau A: selon le cas, le commissaire général ou le directeur général pour les membres qui relèvent de leur autorité respective;

2) pour les autres membres: le chef de service.

Art. 54

L'évaluation s'effectue de manière descriptive.

1) pour les membres du cadre d'officiers et les membres du cadre administratif et logistique du niveau A: selon le cas, le commissaire général ou le directeur général pour les membres qui relèvent de leur autorité;

2) pour les autres membres: le directeur ou le chef d'un service dépendant directement du commissaire général ou du directeur général duquel ils relèvent;

c) en ce qui concerne les membres du personnel de l'inspection générale de la police fédérale et de la police locale:

l'inspecteur général;

d) en ce qui concerne les membres du personnel du secrétariat de la police intégrée, structurée à deux niveaux:

le directeur-chef de service;

4° «le conseiller en évaluation»: l'officier ou le membre du cadre administratif et logistique du niveau A que le commissaire général, le directeur général, le chef de corps, l'inspecteur général ou le directeur-chef de service peut désigner pour assister le responsable final de l'évaluation, notamment dans la préparation et la rédaction des avis en matière d'évaluation.

Art. 54

L'évaluation consiste en l'appréciation professionnelle du membre du personnel sur la base de domaines d'évaluation. Elle vise à développer les compétences des membres du personnel et à améliorer le fonctionnement des services de police. Elle s'effectue selon une méthode descriptive.

4° «de eindverantwoordelijke voor de evaluatie»:

a) voor wat de personeelsleden van de lokale politie betreft:

1) voor de leden van het officierskader en de leden van het administratief en logistiek kader van niveau A: de korpschef;

2) voor de overige leden: de korpschef of de officier die hij aanwijst.

b) voor wat de personeelsleden van de federale politie betreft:

1) voor de leden van het officierskader en de leden van het administratief en logistiek kader van niveau A: naar gelang van het geval, de commissaris-generaal of de directeur-generaal voor de leden die onder hun respectieve gezag ressorteren;

2) voor de overige leden: het diensthoofd.

Art. 54

De evaluatie gebeurt op een beschrijvende wijze.

1) voor de leden van het officierskader en de leden van het administratief en logistiek kader van niveau A: naar gelang van het geval, de commissaris-generaal of de directeur-generaal voor de leden die onder hun gezag ressorteren;

2) voor de andere leden: de directeur of het hoofd van een dienst die rechtstreeks afhangt van de commissaris-generaal of de directeur-generaal waaronder zij ressorteren;

c) voor wat de personeelsleden van de algemene inspectie van de federale politie en van de lokale politie betreft:

de inspecteur-generaal;

d) voor wat de personeelsleden van het secretariaat van de geïntegreerde politie, gestructureerd op twee niveaus betreft:

de directeur-diensthooft;

4° «de evaluatie-adviseur»: de officier of het lid van het administratief en logistiek kader van niveau A die (dat) de commissaris-generaal, de directeur-generaal, de korpschef of de inspecteur-generaal kan aanwijzen om de eindverantwoordelijke voor de evaluatie bij te staan, in het bijzonder in de voorbereiding en het opstellen van de evaluatie-adviezen.

Art. 54

De evaluatie is de beoordeling van de beroepsbekwaamheid van het personeelslid aan de hand van evaluatiedomeinen. Ze strekt er toe om de bekwaamheden van de personeelsleden te ontwikkelen en om de werking van de politiediensten te verbeteren. Zij gebeurt volgens een beschrijvende methode.

Art. 55

L'évaluation descriptive se termine toujours par une mention finale «bon», «réserve» ou «insuffisant».

Art. 56

Tous les membres du personnel sont évalués par un premier et un second évaluateur.

Le responsable final de l'évaluation établit l'évaluation définitive:

1° si le second évaluateur envisage de modifier un rapport d'évaluation du premier évaluateur, rapport au sujet duquel il existe un accord entre le premier évaluateur et la personne évaluée, et si la personne évaluée n'y consent pas;

2° si le second évaluateur envisage soit de confirmer un rapport d'évaluation du premier évaluateur qui porte la mention finale «insuffisant», soit de modifier un rapport du premier évaluateur à tel point qu'il propose la mention finale «insuffisant».

Art. 57

L'évaluation a lieu tous les deux ans, à compter de la date de la précédente évaluation.

Les domaines d'évaluation visés à l'alinéa 1er sont les suivants:

1° l'adéquation des compétences professionnelles du membre du personnel au profil de compétences lié à la fonction exercée;

2° l'attitude vis-à-vis des valeurs des services de police;

3° la réalisation des objectifs.

Art. 55

L'évaluation se termine toujours par une mention finale «bon», «satisfaisant» ou «insuffisant». Une mention partielle «bon», «satisfaisant» ou «insuffisant» est, en outre, octroyée pour chacun des domaines de l'évaluation.

Art. 56

Tous les membres du personnel sont évalués par un évaluateur.

Le responsable final de l'évaluation connaît du recours introduit par la personne évaluée contre une mention partielle ou finale octroyée par l'évaluateur.

Art. 56bis

Dans le traitement d'un même dossier d'évaluation, les fonctions d'évaluateur et de conseiller en évaluation sont incompatibles.

Art. 57

L'évaluation a lieu tous les deux ans, à compter de la date de la précédente évaluation.

Art. 55

De beschrijvende evaluatie wordt steeds besloten met een eindvermelding «goed», «met voorbehoud» of «onvoldoende».

Art. 56

Alle personeelsleden worden geëvalueerd door een eerste en een tweede evaluator.

De eindverantwoordelijke voor de evaluatie beslist over de definitieve evaluatie:

1° indien de tweede evaluator een evaluatieverslag van de eerste evaluator waaromtrent een akkoord bestaat tussen de eerste evaluator en de geëvalueerde, overweegt te wijzigen en indien de geëvalueerde hiermee niet instemt;

2° indien de tweede evaluator overweegt hetzij een evaluatieverslag van de eerste evaluator dat besluit tot de eindvermelding «onvoldoende», te bevestigen, hetzij overweegt een evaluatieverslag van de eerste evaluator te wijzigen dermate dat hij de eindvermelding «onvoldoende» voorstelt.

Art. 57

De evaluatie geschiedt tweejaarlijks, te rekenen vanaf de datum van de vorige evaluatie.

De in het eerste lid bedoelde evaluatiedomeinen zijn de volgende:

1° de overeenstemming van de beroepsbekwaamheden van het personeelslid met het competentieprofiel van de uitgeoefende functie;

2° de houding ten aanzien van de waarden van de politiediensten;

3° het realiseren van de doelstellingen.

Art. 55

De evaluatie wordt steeds besloten met een eindvermelding «goed», «bevredigend» of «onvoldoende». Bovendien wordt per evaluatiedomein een partiële vermelding «goed», «bevredigend» of «onvoldoende» uitgebracht.

Art. 56

Alle personeelsleden worden geëvalueerd door een evaluator.

De eindverantwoordelijke voor de evaluatie beslecht het beroep ingesteld door de geëvalueerde tegen een partiële vermelding of een eindvermelding toegekend door de evaluator.

Art. 56bis

Bij de afhandeling van eenzelfde evaluatiedossier zijn de functies van evaluator en evaluatie-adviseur onverenigbaar.

Art. 57

De evaluatie geschiedt tweejaarlijks, te rekenen vanaf de datum van de vorige evaluatie.

Au cours de cette période de deux ans, appelée «période d'évaluation», il n'est procédé à aucune autre évaluation sauf dans les cas déterminés par le Roi.

Art. 58

Chaque période d'évaluation commence par un entretien préparatoire auquel font suite un entretien de fonctionnement et, finalement, un entretien d'évaluation.

Art. 59

L'entretien préparatoire est un dialogue au cours duquel la personne évaluée et le premier évaluateur conviennent de ce qui est attendu de la personne évaluée et de la manière dont elle doit exercer sa fonction.

Art. 60

L'entretien de fonctionnement est un dialogue, entre la personne évaluée et le premier évaluateur, relatif au fonctionnement de la personne évaluée dans le service au sein duquel ils travaillent ensemble.

Art. 61

L'entretien d'évaluation est un dialogue, entre la personne évaluée et le premier évaluateur, qui porte sur l'aptitude professionnelle de la personne évaluée. Il consiste principalement à examiner comment la personne évaluée a fonctionné et dans quelle mesure elle a atteint les objectifs préfixés. Il contribue à améliorer les prestations.

Art. 62

L'entretien de fonctionnement a lieu pour tous les membres du personnel au moins tous les deux ans, en alternance avec les entretiens d'évaluation. D'un commun accord entre le premier évaluateur et la personne évaluée, il peut être décidé de ne pas tenir d'entretien de fonctionnement. Cette décision est jointe au dossier d'évaluation.

Au cours de cette période de deux ans, appelée «période d'évaluation», il n'est procédé à aucune autre évaluation sauf dans les cas déterminés par le Roi.

Art. 58

Chaque période d'évaluation commence par un entretien préparatoire et se termine par un entretien d'évaluation. Au cours de la période d'évaluation, des entretiens de fonctionnement peuvent avoir lieu.

Art. 59

L'entretien préparatoire est un dialogue entre la personne évaluée et l'évaluateur au cours duquel ils conviennent de ce qui est attendu de la personne évaluée et de la manière dont elle doit exercer sa fonction.

Art. 60

L'entretien de fonctionnement est un dialogue, entre la personne évaluée et l'évaluateur, relatif au fonctionnement de la personne évaluée dans le service au sein duquel ils travaillent ensemble. Il consiste principalement à examiner comment la personne évaluée fonctionne et dans quelle mesure elle répond aux attentes. Lors de cet entretien, la personne évaluée et l'évaluateur peuvent convenir d'adapter ces attentes.

Art. 61

L'entretien d'évaluation est un dialogue, entre la personne évaluée et l'évaluateur, relatif au fonctionnement de la personne évaluée pendant la période d'évaluation dans le service au sein duquel ils travaillent ensemble. Il consiste à examiner comment la personne évaluée a fonctionné et dans quelle mesure elle a répondu aux attentes.

Art. 62

Abrogé

Tijdens deze periode van twee jaar, «evaluatieperiode» genoemd, wordt niet overgegaan tot enige andere evaluatie tenzij in de door de Koning bepaalde gevallen.

Art. 58

Elke evaluatieperiode vangt aan met een planningsgesprek waarop een functioneringsgesprek en, uiteindelijk, een evaluatiegesprek volgen.

Art. 59

Het planningsgesprek is een tweerichtingsgesprek waarbij de geëvalueerde en de eerste evaluator overeenkomen wat er verwacht wordt van de geëvalueerde en hoe hij zijn ambt moet uitoefenen.

Art. 60

Het functioneringsgesprek is een tweerichtingsgesprek tussen de geëvalueerde en de eerste evaluator over het functioneren van de geëvalueerde in de dienst waarin zij samenwerken.

Art. 61

Het evaluatiegesprek is een tweerichtingsgesprek tussen de geëvalueerde en de eerste evaluator over de beroepsbekwaamheid van de geëvalueerde. Het weegt hoofdzakelijk af hoe het personeelslid heeft gefunctioneerd en in welke mate het de vooropgestelde doelstellingen heeft bereikt. Het draagt bij tot het verbeteren van de prestaties.

Art. 62

Het functioneringsgesprek heeft voor alle personeelsleden ten minste om de twee jaren plaats in afwisseling met de evaluatiegesprekken. In onderling akkoord tussen de eerste evaluator en de geëvalueerde kan beslist worden om geen functioneringsgesprek te houden. Deze beslissing wordt in het evaluatiedossier opgenomen.

Tijdens deze periode van twee jaar, «evaluatieperiode» genoemd, wordt niet overgegaan tot enige andere evaluatie tenzij in de door de Koning bepaalde gevallen.

Art. 58

Elke evaluatieperiode vangt aan met een planningsgesprek en wordt afgesloten met een evaluatiegesprek. In de loop van de evaluatieperiode kunnen functioneringsgesprekken worden gehouden.

Art. 59

Het planningsgesprek is een tweerichtingsgesprek tussen de geëvalueerde en de evaluator waarbij zij overeenkomen wat er verwacht wordt van de geëvalueerde en hoe hij zijn ambt moet uitoefenen.

Art. 60

Het functioneringsgesprek is een tweerichtingsgesprek tussen de geëvalueerde en de evaluator dat betrekking heeft op het functioneren van de geëvalueerde in de dienst waarin zij samenwerken. Het weegt hoofdzakelijk af hoe de geëvalueerde functioneert en in welke mate hij voldoet aan de verwachtingen. Naar aanleiding van dit gesprek kunnen de geëvalueerde en de evaluator overeenkomen om die verwachtingen aan te passen.

Art. 61

Het evaluatiegesprek is een tweerichtingsgesprek tussen de geëvalueerde en de evaluator dat betrekking heeft op het functioneren van de geëvalueerde tijdens de evaluatieperiode in de dienst waarin zij samenwerken. Het weegt af hoe de geëvalueerde heeft gefunctioneerd en in welke mate hij heeft voldaan aan de verwachtingen.».

Art. 62

Opgeheven

Art. 63

Tous les membres du personnel chargés d'évaluer doivent suivre une formation à cet effet. Seules sont valables les évaluations de fonctionnement réalisées par des membres du personnel qui ont réussi ladite formation.

Art. 64

Au sein de l'inspection générale de la police fédérale et de la police locale, un conseil d'appel est créé. Celui-ci connaît du recours introduit contre la décision du responsable final de l'évaluation portant la mention finale «insuffisant».

Art. 83

Le membre du personnel est déclaré définitivement inapte pour raisons professionnelles s'il reçoit deux évaluations de fonctionnement successives portant la mention finale «insuffisant» ou quatre évaluations de fonctionnement portant cette même mention finale au cours de l'ensemble de sa carrière.

ARRETE ROYAL DU 30 MARS 2001 PORTANT LA
POSITION JURIDIQUE DU PERSONNEL DES
SERVICES DE POLICE

Art. XII.VII.7

Le chef de corps ou le commissaire général détermine la date à laquelle la première période d'évaluation visée à l'article VII.I.21 débute. Le cas échéant, cette autorité peut retarder le début de cette période, étant entendu qu'elle commence, au plus tard, six mois après l'entrée en vigueur du titre I de la partie VII.

Art. 63

Tous les membres du personnel visés à l'article 53, 2°, 3° et 4°, doivent suivre une formation relative à l'évaluation. Seules sont valables les évaluations réalisées par des membres du personnel qui ont suivi ladite formation.

Art. 64

Au sein de l'inspection générale de la police fédérale et de la police locale, un conseil d'appel est créé. Celui-ci connaît du recours introduit contre la décision du responsable final de l'évaluation portant la mention finale «insuffisant» ***ou portant deux mentions partielles «insuffisant».***

Art. 83

Le membre du personnel est déclaré définitivement inapte pour raisons professionnelles s'il reçoit ***deux évaluations*** successives portant la mention finale «insuffisant» ou ***quatre évaluations*** portant cette même mention finale au cours de l'ensemble de sa carrière.

ARRETE ROYAL DU 30 MARS 2001 PORTANT LA
POSITION JURIDIQUE DU PERSONNEL DES
SERVICES DE POLICE

Art. XII.VII.7

Le chef de corps ou le commissaire général détermine la date à laquelle la première période d'évaluation visée à l'article VII.I.21 débute. Le cas échéant, cette autorité peut retarder le début de cette période, étant entendu qu'elle commence, au plus tard, ***douze mois*** après l'entrée en vigueur du titre I de la partie VII.

Art. 63

Alle personeelsleden die met evaluatie belast zijn, moeten een daaraan gewijde opleiding volgen. Alleen de functioneringsevaluaties opgemaakt door personeelsleden die voor deze opleiding geslaagd zijn, zijn geldig.

Art. 64

Bij de algemene inspectie van de federale politie en van de lokale politie wordt een raad van beroep opgericht. Deze beslecht het beroep ingediend tegen de beslissing van de eindverantwoordelijke voor de evaluatie met eindvermelding «onvoldoende».

Art. 83

Het personeelslid wordt definitief ongeschikt verklaard wegens beroepsongeschiktheid indien het twee opeenvolgende functioneringsevaluaties met de eindvermelding «onvoldoende», of vier functioneringsevaluaties met deze eindvermelding over de gehele loopbaan, heeft gekregen.

KONINKLIJK BESLUIT VAN 30 MAART 2001 TOT REGELING VAN DE RECHTSPOSITIE VAN HET PERSONEEL VAN DE POLITIEDIENSTEN

Art. XII.VII.7

De korpschef of de commissaris-generaal bepaalt de datum waarop de eerste evaluatieperiode bedoeld in artikel VII.I.21 ingaat. In voorkomend geval kan hij het ingaan van deze periode uitstellen, met dien verstande dat zij ingaat ten laatste zes maanden na de inwerking-treding van titel I van deel VII.

Art. 63

Alle personeelsleden bedoeld in artikel 53, 2°, 3° en 4° moeten een opleiding betreffende de evaluatie volgen. Alleen de evaluaties opgemaakt door de personeelsleden die deze opleiding hebben gevolgd, zijn geldig.

Art. 64

Bij de algemene inspectie van de federale politie en van de lokale politie wordt een raad van beroep opgericht. Deze beslecht het beroep ingediend tegen de beslissing van de eindverantwoordelijke voor de evaluatie met eindvermelding «onvoldoende» ***of met twee partiële vermeldingen «onvoldoende».***

Art. 83

Het personeelslid wordt definitief ongeschikt verklaard wegens beroepsongeschiktheid indien het twee opeenvolgende ***evaluaties*** met de eindvermelding «onvoldoende», of vier ***evaluaties*** met deze eindvermelding over de gehele loopbaan, heeft gekregen.

KONINKLIJK BESLUIT VAN 30 MAART 2001 TOT REGELING VAN DE RECHTSPOSITIE VAN HET PERSONEEL VAN DE POLITIEDIENSTEN

Art. XII.VII.7

De korpschef of de commissaris-generaal bepaalt de datum waarop de eerste evaluatieperiode bedoeld in artikel VII.I.21 ingaat. In voorkomend geval kan hij het ingaan van deze periode uitstellen, met dien verstande dat zij ingaat ten laatste ***twaalf*** maanden na de inwerking-treding van titel I van deel VII.