

BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

24 oktober 2017

**De bevorderingscomités bij Defensie**

HOORZITTING

**met luitenant-generaal Jan Hennes, directeur-  
generaal Human Resources**

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE  
VOOR DE LANDSVERDEDIGING  
UITGEBRACHT DOOR  
DE HEER **Peter BUYSROGGE**

**INHOUD**

Blz.

I. Inleidende uiteenzetting van luitenant-generaal Jan Hennes, directeur-generaal Human Resources.....	3
1. Inleiding.....	3
2. Het bevorderingscomité.....	4
3. Voorbereiding van het dossier.....	5
4. Beoordeling door DG HR.....	6
5. Werking van de bevorderingscomités.....	7
6. Administratieve afhandeling.....	8
7. Forclusie.....	8
II. Vragen en opmerkingen van de leden.....	8
III. Antwoorden.....	9
Bijlage.....	13

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE

24 octobre 2017

**Les comités d'avancement de la Défense**

AUDITION

**du lieutenant général Jan Hennes, directeur  
général des Ressources humaines**

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION  
DE LA DÉFENSE NATIONALE  
PAR  
M. **Peter BUYSROGGE**

**SOMMAIRE**

Pages

I. Exposé introductif du lieutenant général Jan Hennes, directeur général des Ressources humaines..	3
1. Introduction.....	3
2. Les comités d'avancement.....	4
3. Préparation du dossier.....	5
4. Appréciation par la DG HR.....	6
5. Fonctionnement des comités d'avancement.....	7
6. Traitement administratif.....	8
7. Forclusion.....	8
II. Questions et observations des membres.....	8
III. Réponses.....	9
Annexe.....	21

**Samenstelling van de commissie op de datum van indiening van het verslag/  
Composition de la commission à la date de dépôt du rapport**

Voorzitter/Président: Karolien Grosemans

**A. — Vaste leden / Titulaires:**

N-VA	Rita Bellens, Peter Buysrogge, Karolien Grosemans, Renate Hufkens
PS	Julie Fernandez Fernandez, Sébastien Pirlot, Eric Thiébaud
MR	Katrin Jadin, Richard Miller, Damien Thiéry
CD&V	Hendrik Bogaert, Veli Yüksel
Open Vld	Dirk Van Mechelen, Tim Vandenput
sp.a	Alain Top
Ecolo-Groen	Benoit Hellingens
cdH	Georges Dallemagne

**B. — Plaatsvervangers / Suppléants:**

Rita Gantois, Peter Luykx, Wouter Raskin, Kristien Van Vaerenbergh, Jan Vercammen
Philippe Blanchart, Stéphane Crusnière, Gwenaëlle Grovonius, Özlem Özen
Emmanuel Burton, Jean-Jacques Flahaux, Gilles Foret, Benoît Friart
Wouter Beke, Roel Deseyn, Veerle Heeren
Nele Lijnen, Annemie Turtelboom, Luk Van Biesen
David Geerts, Dirk Van der Maelen
Wouter De Vriendt, Evita Willaert
Francis Delpérée, Vanessa Matz

N-VA	:	<i>Nieuw-Vlaamse Alliantie</i>
PS	:	<i>Parti Socialiste</i>
MR	:	<i>Mouvement Réformateur</i>
CD&V	:	<i>Christen-Democratisch en Vlaams</i>
Open Vld	:	<i>Open Vlaamse liberalen en democraten</i>
sp.a	:	<i>socialistische partij anders</i>
Ecolo-Groen	:	<i>Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen</i>
cdH	:	<i>centre démocrate Humaniste</i>
VB	:	<i>Vlaams Belang</i>
PTB-GO!	:	<i>Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture</i>
DéFI	:	<i>Démocrate Fédéraliste Indépendant</i>
PP	:	<i>Parti Populaire</i>
Vuye&Wouters	:	<i>Vuye&amp;Wouters</i>

<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties:</i>	<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>
DOC 54 0000/000: <i>Parlementair document van de 54<sup>e</sup> zittingsperiode + basisnummer en volgnummer</i>	DOC 54 0000/000: <i>Document parlementaire de la 54<sup>e</sup> législature, suivi du n° de base et du n° consécutif</i>
QRVA: <i>Schriftelijke Vragen en Antwoorden</i>	QRVA: <i>Questions et Réponses écrites</i>
CRIV: <i>Voorlopige versie van het Integraal Verslag</i>	CRIV: <i>Version Provisoire du Compte Rendu intégral</i>
CRABV: <i>Beknopt Verslag</i>	CRABV: <i>Compte Rendu Analytique</i>
CRIV: <i>Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)</i>	CRIV: <i>Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)</i>
PLEN: <i>Plenum</i>	PLEN: <i>Séance plénière</i>
COM: <i>Commissievergadering</i>	COM: <i>Réunion de commission</i>
MOT: <i>Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)</i>	MOT: <i>Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)</i>

<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i>	<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i>
<i>Bestellingen: Natieplein 2 1008 Brussel Tel. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.dekamer.be e-mail : publicaties@dekamer.be</i>	<i>Commandes: Place de la Nation 2 1008 Bruxelles Tél. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.lachambre.be courriel : publications@lachambre.be</i>
<i>De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier</i>	<i>Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC</i>

DAMES EN HEREN,

Uw commissie heeft op 18 oktober 2017 een hoorzitting gehouden met luitenant-generaal Jan Hennes, directeur-generaal Human Resources, over de bevorderingscomités bij Defensie.

De commissie heeft eenparig beslist van de hoorzitting een verslag te maken (artikel 32 Reglement).

De presentatie die bij die gelegenheid werd gegeven wordt als bijlage bij dit verslag gevoegd.

## I. — INLEIDENDE UITEENZETTING VAN LUITENANT-GENERAAL JAN HENNES, DIRECTEUR GENERAAL HUMAN RESOURCES

### 1. Inleiding

Het personeelsbeheer bij Defensie is, zoals in de meeste organisaties, opgebouwd rond competentie-management. Bij Defensie steunt dit op twee pijlers: de vakrichtingen en de competentiepolen.

Een vakrichting (die centraal staat bij de inrichting van bevorderingscomités) kan worden gedefinieerd als een groepering van functies met gemeenschappelijke professionele competenties in het militair, operationeel of technisch domein. Vakrichtingen zijn statutair bepaald. Elke militair krijgt een initiële vorming in een bepaalde vakrichting.

Een competentiepool is een groepering van functies met hoofdzakelijk gemeenschappelijke professionele competenties in een bepaald beheersdomein.

De “Inwerkingstelling van grondwapensystemen” is bijvoorbeeld een vakrichting gericht op het personeel dat deze systemen gebruikt. “Technieken van grondwapensystemen” daarentegen is gericht op de technici die op dit materieel werken.

Al het militair personeel is ondergebracht onder een bepaalde vakrichting: grondwapensystemen, genie, luchtwapensystemen, technici voor luchtmaterieel, luchtcontroleurs, marinewapensystemen, enz. Na verloop van tijd worden daar omheen een of meerdere competentiepolen opgebouwd. Op die beide pijlers wordt de carrière van een militair opgebouwd.

MESDAMES, MESSIEURS,

Au cours de sa réunion du 18 octobre 2017, votre commission a entendu le lieutenant général Jan Hennes, directeur général des Ressources humaines, au sujet des comités d’avancement de la Défense.

La commission a décidé, à l’unanimité, que cette audition ferait l’objet d’un rapport (article 32 du Règlement).

La présentation donnée à cette occasion est annexée au présent rapport.

## I. — EXPOSÉ INTRODUCTIF DU LIEUTENANT GÉNÉRAL JAN HENNES, DIRECTEUR GÉNÉRAL DES RESSOURCES HUMAINES

### 1. Introduction

Comme dans la plupart des organisations, la gestion du personnel de la Défense est construite autour de la gestion des compétences. À la Défense, elle se fonde sur deux piliers: les filières de métiers et les pôles de compétences.

La filière de métiers (notion centrale dans la création de comités d’avancement) se définit comme un groupement de fonctions avec des compétences professionnelles communes dans le domaine militaire, opérationnel ou technique. Les filières de métiers sont définies par le statut. Chaque militaire reçoit une formation initiale dans une filière déterminée.

Un pôle de compétences est un groupement de fonctions comprenant principalement des compétences professionnelles communes dans un domaine de gestion spécifique.

L’“emploi des systèmes d’arme terrestres” est par exemple une filière de métiers destinée aux membres du personnel qui utilisent ces systèmes, alors que la filière “techniques des systèmes d’arme terrestres” est destinée aux techniciens qui travaillent sur ces systèmes.

Tous les membres du personnel militaire sont répartis dans des filières de métiers spécifiques: les systèmes d’arme terrestres, le génie, les systèmes d’arme aériens, les techniques du matériel aérien, le contrôle aérien, les systèmes d’arme marines, etc. Au fil du temps, un ou plusieurs pôles de compétences sont développés autour de ces filières. Ces deux piliers constituent la base de la carrière de militaire.

De bevordering gebeurt op basis van anciënniteit tot de graad van kapitein-commandant voor de officieren en de graad van adjudant voor de onderofficieren.

Vanaf de bevorderingen tot majoor of adjudant-chef verlopen de bevorderingen via de bevorderingscomités. Deze comités evalueren de geschiktheid van de kandidaat tot het opnemen van verantwoordelijkheden van een hogere graad. Dit staat volledig los van de toewijzing van een functie.

Er bestaan comités voor de hoofdonderofficieren (adjudant-chef en adjudant-majoor), de hoofdofficieren (majoor, luitenant-kolonel, kolonel) en de opperofficieren (generaal-majoor en luitenant-generaal). Daarnaast zijn er ook nog comités voor de reserve (hoofdonderofficieren en hoofdofficieren).

## 2. Het bevorderingscomité

Er bestaan verschillende types bevorderingscomités waaruit de minister een keuze kan maken met het oog op de bijeenroeping van een of meer comités.

Het basisprincipe is dat de bevorderingscomités per vakrichting worden gehouden maar in dit verband zijn er groeperingen mogelijk.

Aldus kan er een comité per vakrichting worden ingericht in een bepaald krijgsmachtdeel of voor het geheel van de krijgsmacht delen wanneer het gaat om te kleine aantallen personeel om dit per krijgsmachtdeel te organiseren.

Een tweede eventuele groepering bestaat in een comité per groep van vakrichtingen. Dit is mogelijk voor het geheel van de vakrichtingen van een krijgsmachtdeel of voor twee of meer vakrichtingen van een krijgsmachtdeel.

Bovenstaande oplossingen laten toe om het aantal comités te beperken en een voldoende grote populatie aan kandidaten te krijgen wat een correcte vergelijking en beoordeling waarborgt.

Een derde mogelijkheid bestaat uit de inrichting van een intervakrichtingencomité, voor het geheel van de vakrichtingen, of van twee intervakrichtingencomités, één in het domein operaties en één in het domein management.

De geldende basisprincipes schrijven voor dat wanneer er behoefte is aan een specifieke competentie (bv. een specialist van de genie) er een specifiek comité

Les avancements ont lieu sur la base de l'ancienneté jusqu'au grade de capitaine-commandant pour les officiers et jusqu'au grade d'adjudant pour les sous-officiers.

À partir des avancements aux grades de major ou d'adjudant-chef, les avancements passent par des comités d'avancement. Ces comités évaluent l'aptitude des candidats à assumer les responsabilités inhérentes à un grade supérieur. Cette évaluation n'est pas du tout liée à l'attribution d'une fonction.

Il existe des comités pour les sous-officiers supérieurs (adjudant-chef et adjudant-major), pour les officiers supérieurs (major, lieutenant-colonel, colonel) et pour les officiers généraux (général-major et lieutenant-général). Par ailleurs, il existe également des comités pour la réserve (sous-officiers supérieurs et officiers supérieurs).

## 2. Les comités d'avancement

Le ministre peut choisir entre les différents types de comité d'avancement existant lorsqu'il souhaite convoquer un ou plusieurs comités.

Le principe de base est que les comités d'avancement se réunissent par filière de métiers, mais des groupements sont possibles à cet égard.

Ainsi, il est possible d'instituer un comité par filière dans une force particulière ou pour l'ensemble des forces lorsque le nombre des membres du personnel concernés est trop peu élevé pour être organisé par force.

Une deuxième possibilité de groupement consiste à instituer un comité organisé par groupes de filières de métiers. C'est possible soit pour l'ensemble des filières d'une force, soit pour deux filières ou davantage au sein d'une force.

Ces solutions permettent de limiter le nombre de comités et de réunir un nombre suffisant de candidats pour assurer une comparaison et une évaluation correctes.

Une troisième possibilité consiste à créer soit un comité interfilières pour l'ensemble des filières de métiers, soit deux comités interfilières, l'un dans le domaine des opérations et l'autre dans le domaine du management.

En vertu des principes de base en vigueur, lorsqu'une compétence spécifique est recherchée, par exemple un spécialiste en génie, un comité spécifique est institué,

wordt georganiseerd voor de vakrichting genie of voor de groep van vakrichtingen waar de genie in vertegenwoordigd is.

Is er een bepaalde behoefte aan polyvalentie waar de specificiteit van de vakrichting minder van belang is, dan wordt er een comité gehouden voor het desbetreffende krijgsmachtdeel over de vakrichtingen heen of een intervakrichtingencomité.

Wanneer er behoefte is aan een specifiek (operationeel of management) profiel dan worden er twee intervakrichtingencomités bijeengeroepen, weliswaar betrekking hebbend op dezelfde populatie, maar met telkens een andere filter of gewichten voor het klassement, telkens met de nadruk op operaties of management.

Het hele procesverloop duurt ongeveer een klein jaar. De voorbereiding van de dossiers begint negen maanden voorafgaand aan de dag waarop het bevorderingscomité wordt gehouden. Twee maanden voor het comité plaatsheeft, kunnen de leden kennis nemen van de dossiers. De administratieve afhandeling na het bevorderingscomité neemt ongeveer één maand in beslag.

### 3. Voorbereiding van het dossier

De voorbereiding van het dossier is de eerste stap in het proces dat concreet een aanvang neemt met de samenstelling van de lijst van kandidaten door DG HR. Alle personen die aan de wettelijke voorwaarden voldoen worden op de initiële lijst opgenomen.

Die voorwaarden hebben betrekking op de anciënniteit in graad, de taalvoorwaarden (voor hoofd- en opperofficieren) en de voortgezette vorming (voor hoofd(onder)officieren). De kandidaten mogen niet meer dan zeven opeenvolgende kansen hebben gehad, ze mogen niet vallen onder de regel van de forclusie en mogen ook niet hebben verzaakt. De betrokkene moet ook nog in actieve dienst zijn op de voorziene benoemingsdata indien zijn kandidatuur zou weerhouden worden.

De opmaak van het bevorderingsdossier is een gedeelde verantwoordelijkheid van de leidinggevende en de kandidaat. Het dossier omvat het curriculum vitae, dat is opgesteld door de kandidaat zelf en de bevorderingsvoordracht opgesteld door de hiërarchie op de twee hogere echelons.

In die bevorderingsvoordracht wordt rekening gehouden met adviezen (die bij synthese neerkomen op een “gunstig” of “ongunstig” advies) en een totale beoordeling van de hele loopbaan van de kandidaat met gegevens uit het hele dossier op basis van jaarlijks

par exemple pour la filière de métiers “génie” ou pour le groupe de filières de métiers au sein duquel le génie est représenté.

Lorsque la polyvalence est recherchée et que la spécificité de la filière de métiers est moins importante, un comité est institué pour la force concernée, toutes filières confondues, ou un comité interfilières.

Lorsqu’un profil spécifique (opérationnel ou managérial) est recherché, deux comités interfilières sont convoqués. Ils passent en revue les mêmes candidats mais ils appliquent chaque fois un filtre différent ou d’autres critères pour établir le classement, en mettant l’accent, selon le cas, sur les opérations ou sur le management.

L’ensemble de la procédure dure environ une petite année. La préparation des dossiers commence neuf mois avant la réunion du comité d’avancement. Deux mois avant cette réunion, les membres peuvent prendre connaissance des dossiers. Après la réunion du comité d’avancement, le traitement administratif des dossiers prend environ un mois.

### 3. Préparation du dossier

La préparation du dossier est la première étape de la procédure concrètement initiée par l’établissement de la liste des candidats par la DG HR. Toutes les personnes qui satisfont aux conditions légales figurent sur la liste initiale.

Ces conditions concernent l’ancienneté dans le grade, les critères linguistiques (pour les officiers supérieurs et les officiers généraux) et la formation continue (pour les (sous-)officiers supérieurs. Les candidats ne doivent pas avoir accumulé plus de sept chances successives. La règle de la forclusion ne peut pas leur être applicable. Ils ne peuvent pas non plus avoir renoncé. Et tout candidat doit en outre encore être en service actif aux dates prévues de la nomination, au cas où sa candidature serait retenue.

La constitution du dossier d’avancement est une responsabilité partagée du candidat et de son supérieur. Ce dossier comprend le curriculum vitae du candidat, rédigé par lui-même, et la proposition d’avancement, rédigée par les deux échelons supérieurs de la hiérarchie.

La proposition d’avancement tient compte de plusieurs avis (synthésisés par les mentions “favorable” ou “défavorable”) et d’une évaluation globale de toute la carrière du candidat réalisée à partir de données provenant de l’ensemble de son dossier, constitué des

opgestelde evaluatienota's. Er wordt een uitspraak gedaan over de vermoedelijke geschiktheid, zoals het hoger echelon dit ziet, om de hogere functie uit te oefenen. De bevorderingsvoordracht moet gemotiveerd zijn.

De beoordeling gebeurt op grond van de criteria van kennis, vaardigheden en houding. De kennis wordt getoetst op basis van gevolgde vormingen maar ook op basis van opgedane ervaring. De kwaliteiten worden getoetst op karakterieel, fysiek en professioneel vlak.

Daar het dikwijls gaat om honderden dossiers vergt dit proces de nodige tijd.

#### 4. Beoordeling door DG HR

De verantwoordelijke voor de beoordeling is de inspecteur, de officier belast met voordracht van de kandidaat (OBVK). Deze stelt op basis van het bevorderingsdossier de evaluatie op van de verschillende kandidaten op grond van de criteria kennis, vaardigheden en houding.

In feite beschikt hij over drie bronnen van informatie: het persoonlijk dossier (en alle bijhorende elementen zoals vormingen, brevetten, bedankingsbrieven, enz.), het CV en gegevens die uit de databases worden gehaald (bv. datum van indiensttreding, aantal jaren nog te verrichten dienst enz.).

De evaluatienota's van de laatste tien jaar worden hierbij in rekening genomen.

De bevorderingsvoordracht is het document waarin het hogere en daarboven hogere echelon argumenteert waarom iemand voor de verschillende criteria wordt beoordeeld als zeer goed, goed, enz. met telkens een motivatie. Het komt de inspecteur toe uit deze soms bondige, soms omstandige, motivering de elementen te halen die toelaten een klassering op te zetten. Elke beoordeling moet voor elk criterium aan de hand van de elementen uit het dossier steeds kunnen worden gestaafd.

Er dient te worden onderstreept dat er in deze fase ook contacten zijn tussen de inspecteur en de kandidaat zowel om het CV en de procedure te overlopen alsook om zeker te zijn dat de inspecteur de kandidaat goed begrepen heeft. Er kan ook contact zijn met de beoordelaars om hun evaluatie en hoe zij dient te worden begrepen, toe te lichten.

notes d'évaluation annuelles. Il est statué sur l'aptitude présumée du candidat, tel que la conçoit l'échelon supérieur, à exercer la fonction supérieure. La proposition d'avancement doit être motivée.

L'évaluation se fonde sur les critères des connaissances, de l'attitude et de l'aptitude. Les connaissances sont évaluées sur la base des formations suivies, mais aussi de l'expérience acquise. Les qualités sont évaluées en fonction du caractère et des performances physiques et professionnelles.

Comme il s'agit souvent de plusieurs centaines de dossiers, ce processus prend un certain temps.

#### 4. Appréciation par la DG HR

Le responsable de l'évaluation est l'inspecteur, l'officier chargé de présenter le candidat (OCPC). Celui-ci procède, sur la base du dossier d'avancement, à l'évaluation des différents candidats en fonction des critères des connaissances, des aptitudes et de l'attitude.

En fait, il dispose de trois sources d'informations: le dossier personnel (et tous les éléments y afférents comme les formations, brevets, lettres de remerciement, etc.), le CV et les données issues des banques de données (exemples: date d'entrée en service, nombre d'années de service encore à effectuer, etc.).

Cette évaluation tient compte des notes d'évaluation des dix dernières années.

La proposition d'avancement est le document dans lequel les deux échelons supérieurs présentent des arguments expliquant pourquoi une personne obtient l'évaluation "très bon", "bon", etc. pour les différents critères, en indiquant chaque fois une motivation. Il appartient à l'inspecteur de tirer de cette motivation tantôt concise, tantôt détaillée, les éléments lui permettant d'établir un classement. Chaque évaluation doit toujours pouvoir être étayée pour chaque critère au moyen des éléments du dossier.

Il convient de souligner qu'au cours de cette phase, des contacts ont également lieu entre l'inspecteur et le candidat, tant pour passer en revue le CV et la procédure que pour s'assurer que l'inspecteur a bien compris le candidat. L'inspecteur peut également prendre contact avec les évaluateurs en vue d'obtenir des explications sur leur évaluation et la manière dont elle doit être comprise.



## 5. Werking van de bevorderingscomités

### 5.1. *De samenstelling en de werking van de bevorderingscomités zijn bij ministerieel besluit bepaald.*

De minister van Defensie is voorzitter van het bevorderingscomité (zonder stemrecht) en bepaalt het aantal open te stellen plaatsen alsook het type comité dat zal worden bijeengeroepen.

Een comité bestaat uit vaste en, afhankelijk van het type comité, tijdelijke leden. Die laatste categorie leden worden aangeduid bij lottrekking en vertegenwoordigen in zekere zin de kandidaten die in het comité worden beoordeeld en zijn dus functie van de doelgroep en graad.

Ook de officier die de rangschikking van de kandidaten voorlegt (OBVK), maakt deel uit van het comité maar zonder stemrecht. Een secretaris woont eveneens de vergadering bij.

### 5.2. *De leden van het comité beoordelen de professionele, morele, karakteriële en fysieke hoedanigheden van alle kandidaten om te onderzoeken wie geschikt is om in een hogere functie te werken.*

Bij de aanvang van het bevorderingscomité wordt de initiële lijst van potentiële kandidaten aangepast. De minister van Defensie deelt het overzicht mee van de kandidaten wier kandidatuur niet kan worden onderzocht omdat er bijvoorbeeld geen dossier werd ingediend. Ook personen die zich bevinden onder een tijdelijke ambtsontheffing op de voorziene benoemingsdata worden van de lijst geschrapt. Nadien wordt overgegaan tot de aanwijzing van de niet-aanbevelenswaardige kandidaten. Iemand die bijvoorbeeld ongunstig door zijn hiërarchie is geplaatst wordt a priori van de lijst gehaald. De initiële uitgebreide lijst wordt dus afgeslankt tot een lijst van kandidaten die kunnen worden onderzocht (de voordracht van de aanbevelingswaardige kandidaten). Dit is een volgens anciënniteit opgestelde lijst waar verder mee gewerkt zal worden die evenwel nog geen rangschikking inhoudt.

De inspecteur (OBVK) stelt vervolgens de rangschikking voor van de kandidaten zoals hij ze inschat. Dit voorstel van rangschikking wordt nadien onderworpen aan de beraadslaging van het comité dat die rangschikking kan overnemen of er wijzigingen in kan aanbrengen na erover te hebben gestemd.

## 5. Fonctionnement des comités d'avancement

### 5.1. *La composition et le fonctionnement des comités d'avancement sont fixés par arrêté ministériel.*

Le ministre de la Défense est le président du comité d'avancement (sans droit de vote) et détermine le nombre de places à ouvrir ainsi que le type de comité qui sera convoqué.

Un comité comprend des membres permanents et, en fonction du type de comité, des membres temporaires. Cette dernière catégorie de membres est désignée par tirage au sort et représente, dans un certain sens, les candidats évalués au sein du comité; ces membres sont donc fonction du groupe-cible et du grade.

L'officier qui présente le classement des candidats (OCPC) fait également partie du comité, mais sans droit de vote. Un secrétaire assiste également à la réunion.

### 5.2. *Les membres du comité évaluent les qualités morales, professionnelles, caractérielles et physiques de tous les candidats en vue de déterminer lesquels sont aptes à exercer une fonction supérieure.*

La liste initiale des candidats potentiels est adaptée au début du comité d'avancement. Le ministre de la Défense communique la liste des candidats dont la candidature ne peut être examinée, par exemple, parce qu'aucun dossier n'a été introduit. Les personnes en retrait temporaire d'emploi aux dates de nomination prévues sont également rayées de la liste. Ensuite, les candidats qui ne sont pas dignes d'être recommandés sont désignés. Celui qui, par exemple, fait l'objet d'un avis défavorable de sa hiérarchie est rayé de la liste a priori. La liste exhaustive initiale se réduit donc à une liste de candidats dont le dossier peut être examiné (la présentation des candidats recommandables). Il s'agit d'une liste, établie en fonction de l'ancienneté, qui sera utilisée par la suite mais ne comporte pas encore de classement.

L'inspecteur (OCPC) propose ensuite le classement des candidats selon son évaluation. Cette proposition de classement est ensuite soumise à la délibération du comité, qui peut confirmer ce classement ou le modifier après un vote.

Daarna stemt het comité over de finale rangschikking. Het is pas nadien dat de minister het aantal beschikbare plaatsen bepaalt. De eerst gerangschikte kandidaten in functie van het aantal plaatsen worden dan voorgedragen voor bevordering.

## 6. Administratieve afhandeling

Die behelst – na afloop van het comité – de notificatie aan de kandidaten van het resultaat van het comité, het opmaken van de notulen en het opstellen van de ontwerpen van benoemingsbesluiten.

Ten slotte hebben er ook nog post-comité gesprekken tussen de OBVK en de kandidaat plaats waar toelichting wordt gegeven bij het resultaat op basis van de beoordelingscriteria. Mogelijke verbeteringen worden besproken in het vooruitzicht van een volgend comité.

## 7. Forclusie (zie bijlage: slide 21 – situatie voor eerstvolgende bevorderingscomités)

Indien forclusie wordt toegepast wordt het aantal kandidaten verhoogd omdat een aantal kandidaten die te kort bij de pensioenleeftijd zijn worden uitgesloten.

## II. — VRAGEN EN OPMERKINGEN VAN DE LEDEN

*De heer Peter Buysrogge (N-VA)* verwijst naar het wetsvoorstel tot wijziging van verschillende bepalingen betreffende de bevordering van de militairen (DOC 54 2711/001) dat erop gericht is om de forclusie af te schaffen en meer in het bijzonder naar de argumenten die daarvoor worden ingeroepen.

Het opzet van de forclusie toen zij destijds werd ingevoerd, bestond erin om zoveel mogelijk “gouden parachutes” te vermijden bij militairen die vlak voor hun oppensioenstelling nog werden bevorderd en daardoor van een hoger pensioenbedrag konden genieten.

Dat belet niet dat het toch om een enigszins verouderd concept gaat. Het is immers demotiverend voor personen die een goed profiel hebben voor sommige functies en nog bijzonder nuttig kunnen zijn voor de organisatie. Hoe staat de generaal tegenover dit systeem en wat vindt hij van de afschaffing ervan?

*De heer Alain Top (sp.a)* verwijst naar de samenstelling van de bevorderingscomités die naargelang het type bestaan uit vaste en tijdelijke of wisselende leden. Die wisselende leden worden er aan toegevoegd om de objectiviteit te waarborgen. Zijn er in elk comité wisselende leden en waarvan is hun aantal afhankelijk? Het verdient aanbeveling dat er in elk comité wisselende

Le comité procède ensuite au vote du classement final. Ce n'est qu'après ce vote que le ministre fixe le nombre de places disponibles. Les candidats classés en ordre utile en fonction du nombre de places disponibles sont dès lors proposés à l'avancement.

## 6. Traitement administratif

Celui-ci comprend – à l'issue du comité – la notification du résultat du comité aux candidats, l'établissement des procès-verbaux et la rédaction des projets d'arrêtés de nomination.

Enfin, des entretiens ont encore lieu, après le comité, entre l'OCPC et le candidat afin de commenter le résultat sur la base des critères d'appréciation. Des améliorations potentielles sont examinées dans la perspective d'un prochain comité.

## 7. Forclusion (voir annexe: slide 21 – situation en prévision des prochains comités d'avancement)

Si la forclusion est appliquée, le nombre de candidats sera augmenté, étant donné que certains candidats trop proches de l'âge de la pension sont exclus.

## II. — QUESTIONS ET OBSERVATIONS DES MEMBRES

*M. Peter Buysrogge (N-VA)* renvoie aux dispositions de la proposition de loi modifiant diverses dispositions relatives à l'avancement des militaires (DOC 54 2711/001) visant à supprimer la forclusion, et en particulier aux arguments avancés à cet effet.

Au moment de son instauration, la forclusion avait pour objectif d'éviter au maximum les “parachutes dorés” pour les militaires qui étaient encore promus la veille de leur départ à la pension et pouvaient dès lors bénéficier d'une pension plus élevée.

Il n'en demeure pas moins qu'il s'agit d'un concept quelque peu désuet. C'est en effet démotivant pour les personnes disposant d'un bon profil pour certaines fonctions et qui peuvent être encore particulièrement utiles pour l'organisation. Comment le Général évalue-t-il ce système et que pense-t-il de sa suppression?

*M. Alain Top (sp.a)* renvoie à la composition des comités d'avancement qui, selon le type, sont composés de membres permanents et temporaires ou non permanents. Ces membres non permanents y sont joints pour garantir l'objectivité. Chaque comité comprend-il des membres non permanents et de quoi leur nombre dépend-il? Il se recommande que chaque comité compte



leden zouden zijn. Er zou ook minstens één vrouwelijk lid in elk comité moeten opgenomen zijn.

De spreker vraagt ook of het steeds nodig is een bevorderingscomité te organiseren voor iedereen. De Chef Defensie kan beslissen in functie van het aantal aanwezigen in de Krijgsmacht dat er bijvoorbeeld enkel een comité wordt georganiseerd voor de graad van luitenant-kolonel en niet voor majoor. Klopt het dat er op 5 en 6 december 2017 voor het eerst weer comités worden bijeengeroepen sinds lange tijd? Hoe verloopt de organisaties van de bevorderingscomités in de praktijk? Krijgt iedereen evenveel mogelijkheden om bevorderd te kunnen worden?

De heer Top wijst erop dat de criteria en hun gewichten jaarlijks kunnen worden aangepast. Zo kan het zijn dat de deelname aan buitenlandse zendingen het ene jaar belangrijk wordt geacht, terwijl een ander jaar de resultaten van sportproeven meer doorwegen. Is het niet mogelijk steeds vaste criteria te hanteren? Sommige kandidaten kunnen immers voor bepaalde criteria niet in aanmerking komen, zoals bijvoorbeeld een vaste vakbondsafgevaardigde die niet op buitenlandse zending kan gaan. Wordt hiermee rekening gehouden tijdens de beoordeling?

Worden de beoordelingsregels vooraf, bij het begin van de procedure, duidelijk meegedeeld?

Volgens de heer Top loopt de uitvoering van de Strategische visie niet zo vlot. Hij vraagt wat de gevolgen daarvan zijn voor het al dan niet plaatshebben van bevorderingscomités.

*Mevrouw Karolien Grosemans (N-VA)* vraagt of er een beroepsmogelijkheid bestaat voor kandidaten die niet voor een bevordering werden weerhouden en welke procedure daartoe dient te worden gevolgd.

### III. — ANTWOORDEN

— forclusie

In het verleden waren er wellicht gegronde redenen voor de invoering van de forclusie. Maar, voor luitenant-generaal Hennes gelden die vandaag niet meer vooral omdat forclusie ertoe leidt dat Defensie zo heel wat potentieel dreigt te verliezen. Voor de generaal zijn er geen principiële bezwaren om forclusie af te schaffen waardoor potentiële kandidaten zo lang als mogelijk de kans krijgen om opgenomen te worden op de lijsten die aan de bevorderingscomités worden voorgelegd. Bovendien zal in de toekomst ook dienen rekening te worden gehouden met de verhoging van de pensioenleeftijd.

des membres non permanents. Chaque comité devrait également compter au moins un membre féminin.

L'intervenant demande par ailleurs s'il est nécessaire d'organiser un comité d'avancement pour tout le monde. Le Chef de la Défense peut décider, en fonction du nombre de personnes présentes au sein des Forces armées, qu'un comité n'est par exemple organisé que pour le grade de lieutenant-colonel, et non pour le celui de major. Est-il exact que ces comités seront à nouveau convoqués les 5 et 6 décembre pour la première fois depuis longtemps? Comment l'organisation des comités d'avancement se déroule-t-elle dans la pratique? Chacun a-t-il les mêmes possibilités d'être promu?

M. Top fait observer que les critères et leur pondération peuvent être adaptés chaque année. C'est ainsi que la participation à des missions à l'étranger peut être jugée importante une année, tandis qu'une autre année, les résultats d'épreuves sportives seront prépondérants. N'est-il pas possible d'utiliser systématiquement des critères fixes? Certains candidats ne peuvent en effet pas entrer en ligne de compte pour certains critères, par exemple un permanent syndical qui ne peut jamais partir en mission à l'étranger. Ce point est-il suffisamment pris en compte lors de l'évaluation?

Les règles d'évaluation sont-elles clairement communiquées au préalable, au début de la procédure?

Selon M. Top, la mise en œuvre de la Vision stratégique pose quelques problèmes. Il s'enquiert des conséquences de cette situation sur l'organisation ou non de comités d'avancement.

*Mme Karolien Grosemans (N-VA)* demande si les candidats qui n'ont pas été retenus pour une promotion peuvent introduire un recours et quelle est la procédure à suivre pour ce faire.

### III. — RÉPONSES

— forclusion

Il est vrai qu'auparavant, il existait peut-être des raisons évidentes de demander la forclusion. Mais pour le lieutenant-général Hennes, elles ne sont aujourd'hui plus recevables, notamment car la forclusion peut engendrer une perte importante de potentiel pour la Défense. Aux yeux du général, il n'y aucune raison de s'opposer à sa suppression. Celle-ci permettrait en effet aux candidats potentiels d'avoir le plus grand nombre possible d'occasions d'être repris sur les listes présentées aux comités d'avancement. En outre, il faudra à l'avenir également compter avec le relèvement de l'âge de la pension.

— vaste en tijdelijke leden in de bevorderingscomités

Sommige comités zijn samengeteld uit zoveel vaste leden dat de objectiviteit gewaarborgd is en er geen beroep dient te worden gedaan op tijdelijke leden. Zeker wanneer het bevorderingscomité verschillende vakrichtingen behandelt zou de opname van extra tijdelijke leden, leiden tot een te groot aantal leden wat de praktische functionering van het comité zou kunnen belemmeren.

— quorum

Er is een aanwezigheidsquorum van vijf leden dat moet worden bereikt. Er zijn steeds evenveel leden die in reserve worden gehouden voor wanneer dit quorum niet bereikt zou zijn.

— vrouwelijke leden

De samenstelling van de bevorderingscomités gebeurt bij lottrekking. Het is niet zo dat er van ambtswege ten minste één vrouwelijk lid in het comité moet zijn opgenomen. In de praktijk evenwel hebben er toch dikwijls vrouwen zitting in. Maar de vrouwelijke aanwezigheid is niet gewaarborgd.

— eerstvolgende bevorderingscomité

De streefdata voor de eerstvolgende comités zijn 5 en 6 december 2017. Er is dit jaar reeds één bevorderingscomité voor adjudant-chef gehouden in de maand juni.

— criteria

De criteria liggen vast van bij het begin van het proces. De grote domeinen van criteria zijn in voldoende mate gekend bij de belanghebbenden. Wat niet vooraf wordt bekendgemaakt is het gewicht en de quotering die eraan verbonden zijn. Die zijn wel bekend bij de inspecteurs die daardoor alle dossiers op dezelfde wijze kunnen behandelen. De Raad van State heeft naar aanleiding van verschillende beroepsprocedures nooit bezwaren geformuleerd tegen die werkwijze.

Het gewicht en de quotering verbonden aan de criteria laten toe bepaalde nuances aan te brengen bij de beoordeling en zekere evenwichten na te streven. De deelname aan buitenlandse zendingen is één aspect naast andere zoals bijvoorbeeld het aantal functies dat iemand reeds heeft uitgeoefend, het aantal managementopdrachten, het aantal operaties enz. Het is niet zo dat iemand die veel aan buitenlandse zendingen

— membres permanents et temporaires des comités d'avancement

Certains comités comportent un nombre suffisant de membres permanents pour que l'objectivité y soit garantie et pour qu'il ne soit pas nécessaire de faire appel à des membres temporaires. A fortiori, lorsque le comité d'avancement gère plusieurs filières de métier différentes, la présence de membres temporaires supplémentaires mènerait à un trop grand nombre de membres, ce qui pourrait entraver le fonctionnement pratique du comité.

— quorum

Cinq membres doivent être présents pour que le quorum de présence soit atteint. Un nombre identique de membres est gardé en réserve au cas où le quorum ne serait un jour pas atteint.

— membres féminins

La composition des comités d'avancement se fait au tirage au sort. Il n'est pas obligatoire qu'au moins une femme siège d'office au sein du comité. Dans la pratique cependant, il est courant que des femmes en fassent partie. Toutefois, la présence féminine n'y est pas garantie.

— prochain comité d'avancement

Les prochains comités devraient se réunir les 5 et 6 décembre 2017. Cette année, un comité d'avancement pour le grade d'adjudant-chef a déjà été organisé en juin.

— critères

Les critères sont fixés dès le début du processus. Les grands ensembles de critères sont suffisamment connus par les intéressés. Ce qui n'est pas préalablement rendu public, ce sont le poids et la notation qui y sont associés. Ceux-ci sont cependant connus des inspecteurs, qui peuvent ainsi traiter tous les dossiers équitablement. Dans le cadre des différentes procédures de recours, le Conseil d'État n'a jamais formulé d'objections à l'encontre de cette méthode.

Le poids et la notation des critères permettent de nuancer l'évaluation et de rechercher certains équilibres. La participation à des missions à l'étranger est un aspect des choses, à côté d'autres points comme, par exemple, le nombre de fonctions qu'une personne a déjà exercées, le nombre de missions de management, le nombre d'opérations, etc. Les candidats qui ont participé à de nombreuses missions à l'étranger ne sont

deelnam systematisch wordt bevoordeeld. Een specialist in een bepaald domein is ook niet systematisch in het nadeel. Er wordt nauwgezet gewaakt over het behoud van een evenwicht op dit vlak.

Voor bijvoorbeeld iemand uit de vakrichting “ground ops” zal voor het comité van de vakrichting “ground ops” het element van deelname aan buitenlandse zendingen zeer belangrijk zijn. Bij een intervakrichtingencomité bijvoorbeeld voor de richting “management” speelt de deelname aan internationale missies een minder belangrijke rol. Het is precies naar dit soort evenwicht dat wordt gestreefd door verschillende types comités te gebruiken.

— Strategische visie

De uitvoering van de Strategische visie zal in de toekomst leiden tot een stabiele situatie op het vlak van personeelsaantallen. De transformatie van Defensie en vermindering van de personeelsaantallen is reeds enige tijd aan de gang. Hiermee en met de kwantitatieve en kwalitatieve behoeften van Defensie wordt rekening gehouden bij de organisatie van de bevorderingscomités.

— beroep

Tegen beslissingen van de bevorderingscomités kan enkel beroep worden ingesteld bij de Raad van State. Dit is de enige beroepsmogelijkheid.

*De rapporteur,*

Peter BUYSROGGE

*De voorzitter,*

Karolien GROSEMANS

pas systématiquement privilégiés. Un spécialiste dans un domaine donné n'est pas non plus systématiquement désavantagé. Il est scrupuleusement veillé à conserver un équilibre à cet égard.

Par exemple, pour quelqu'un de la filière des opérations terrestres “ground ops”, l'élément de participation à des missions à l'étranger revêtira une très grande importance aux yeux du comité de la filière de métiers “ground ops”. En revanche, dans le cadre d'un comité interfilières de métiers, par exemple pour l'orientation “management”, la participation à des missions internationales joue un rôle moins important. C'est précisément ce type d'équilibre qui est visé en recourant à différents types de comités.

— Vision stratégique

La mise en œuvre de la Vision stratégique permettra de stabiliser les effectifs à l'avenir. La transformation de la Défense et la réduction des effectifs sont en cours depuis un certain temps. Ces éléments, ainsi que les besoins quantitatifs et qualitatifs de la Défense, sont pris en compte lors de l'organisation des comités d'avancement.

— recours

Seul le Conseil d'État peut être saisi d'un recours contre les décisions des comités d'avancement. C'est la seule possibilité de recours.

*Le rapporteur,*

Peter BUYSROGGE

*La présidente,*

Karolien GROSEMANS



	<b>Briefing Commissie LV</b>	
	Bevorderingscomités	
	18 Okt 17	DG HR



## Agenda

- Inleiding
- Bevorderingscomité
  - Type comités
  - Timing van het proces
- Voorbereiding van het dossier
  - Samenstelling van de lijst van de kandidaten
  - Opmaak van het dossier
- Beoordeling van het dossier
- Samenstelling en werking van het comité
- Afhandeling
- Forclusie





# Inleiding

- Competentiemanagement
  - Vakrichting (VR) = een groepering van functies met gemeenschappelijke professionele competenties in het militair, operationeel of technisch domein
  - Competentiepool (CP) = een groepering van functies met hoofdzakelijk gemeenschappelijke professionele competenties in het beheersdomein
- Bevordering
  - Anciënniteit
  - Comités:
    - Evaluatie geschiktheid opnemen verantwoordelijkheden van een hogere graad
    - ≠ Functietoewijzing



# Bevorderingscomité (1/2)

- Type comités
  - een comité per vakrichting (VR)
    - in het krijgsmachtdeel OF
    - voor het geheel van de krijgsmachtdelen
  - een comité per groep van vakrichtingen (Gp VR)
    - Voor het geheel van de vakrichtingen van een krijgsmachtdeel OF
    - Twee of meer vakrichtingen van een krijgsmachtdeel.
  - een intervakrichtingencomité
    - Voor het geheel van de vakrichtingen OF
    - Twee intervakrichtingen comités, één in het domein operaties en één in het domein management.
- Basisprincipes
  - Behoefte aan specifieke “competentie” = Comité VR of Gp VR
  - Behoefte aan “polyvalentie” = Comité KMD of Comité Inter-VR
  - Behoefte aan specifiek “profiel” = Comité Inter-VR Ops & Mgt







## Bevorderingscomité (2/2)

- Timing van het proces (maanden)

PROCES		X-9	X-8	X-7	X-6	X-4	X-3	X-2	X-1	X	X+1
Vorbereiding dossiers						*					
Beoordeling	DGHR										
	Leden										
Werking bevorderingscomité											
Administratieve afhandeling											



## Vorbereiding dossier (1/2)

- Samenstelling van de lijst van kandidaten
  - Wettelijke voorwaarden
    - Anciënniteit in de graad
    - Taalvoorwaarden : Hoofd – en Opperofficieren
    - Voortgezette vorming : Hoofd (onder)officieren
    - ZEVEN opeenvolgende kansen
    - Forclusie
    - Niet verzaakt hebben
  - In actieve dienst op de voorziene benoemingsdata





## Vorbereitung dossier (2/2)

- Opmaak bevorderingsdossier
  - Gedeelde verantwoordelijkheid leidinggevende en kandidaat
  - Samenstelling van het bevorderingsdossier
    - Curriculum vitae
    - Bevorderingsvoordracht : leidinggevende 1Ech – 2 Ech
    - Evaluatienota's
    - Vormingsresultaten
    - Blad afwezigheden
    - Attest goed gedrag en zeden / Mil Strafbblad / Gerechtelijk verleden
    - Attest fysieke testen



.be



## Beoordeling DGHR

- Verantwoordelijk
  - Officier Belast met Voordracht Kandidaat (DGHR)
- Bron : Bevorderingsdossier
- Criteria : 3 domeinen
  - Kennis
  - Vaardigheden
  - Houding
- Contacten
  - Pré-comité gesprek OBVK – Kandidaat
    - Toelichting procedure
    - Overlopen CV -> verbetermogelijkheden
  - Beoordelaars : toelichting beoordelingen



.be



## Werking (1/2)

- Samenstelling
  - Bij MB : samenstelling en werkwijze
  - Voorzitter : MOD (geen stemrecht)
    - Bepaalt type comité
    - Bepaalt het aantal open te stellen plaatsen
  - Vaste & Tijdelijke leden (Afhankelijk van type comité)
    - Vaste leden
    - Tijdelijke leden
      - Aanduiding door lottrekking
      - Vertegenwoordigers van de kandidaten ifv doelgroep en graad
  - OBVK (geen stemrecht)
  - Secretaris



.be



## Werking (2/2)

- Leden comité
  - Beoordelen de professionele, morele, karakteriële en fysiek hoedanigheden
  - ten einde de geschiktheid in de hogere functies in te schatten
- Sequentie
  - Mededeling (MOD) van de kandidaten wier kandidatuur niet kan worden onderzocht
  - Aanwijzing van de niet-aanbevelingswaardige kandidaten (comité)
  - Voordracht aanbevelingswaardige kandidaten
  - Voorstel rangschikking OBVK
  - Advies van het comité
  - Voorstelling van het aantal opengestelde plaatsen (MOD)
  - Aanbeveling kandidaten voor bevordering



.be



## Afhandeling

- Administratie
  - Notificatie kandidaten van het resultaat van het comité
  - Opmaken notulen comité
  - Ontwerp benoemingsbesluiten
- Post –comité gesprekken OBVK - Kandidaat
  - Toelichting resultaat comité op basis van beoordelingscriteria
  - Bespreking mogelijke verbeteringen in vooruitzicht van een volgend comité



.be



## Forclusie

HO	Kol		LTC		MAJ		TOTAL		TOT
	N	F	N	F	N	F	N	F	
Kand (Excl FORCLUSIE)	105	70	227	135	192	99	524	304	828
FORCLUSIE (1)	34	5	13	10	1	1	48	16	64
TOTAAL	139	75	240	145	193	100	572	320	892
	214		385		293		892		892

(1) 13 van de 77 hebben ondertussen verzaakt (Kol (12) - LTC (1) - MAJ (0))

HOO	AJM		TOTAAL
	N	F	
Kand (Excl FORCLUSIE)	295	178	473
FORCLUSIE (2)	28	14	42
FORCLUSIE (3)	21	10	31
TOTAAL	344	202	546
	546		546

(2) 7 van de 49 hebben ondertussen verzaakt

(3) Door verschuiving comité van Jun -> Dec : 31 kandidaten extra binnen de norm van forclusie



.be



# Questions ?



.be





	<b>Briefing Commission Def</b>	
	Comités d'avancement	
	18 Oct 17	DG HR



## Agenda

- Introduction
- Comité d'avancement
  - Types de comités
  - Timing du processus
- Préparation du dossier
  - Constitution de la liste des candidats
  - Confection du dossier
- Evaluation du dossier
- Composition et fonctionnement du comité
- Traitement
- Forclusion





# Introduction

- Management de compétence
  - Filière de métier (FM) = Groupement de fonctions avec des compétences professionnelles collectives dans le domaine militaire opérationnel ou technique
  - Pool de compétence (PC) = Groupement de fonctions avec principalement des compétences professionnelles collectives dans le domaine d'expertise
- Avancement
  - ancienneté
  - Comités:
    - Evaluation de l'aptitude à prendre les responsabilités d'un grade supérieur
    - ≠ Attribution de fonction



.be



# Comité d'avancement (1/2)

- Types de comités
  - Un comité par filière de métier (FM)
    - Dans la force OU
    - Pour l'ensemble des forces
  - Un comité par groupe de filières de métier (Gp FM)
    - Pour l'ensemble des filières de métier d'une force OU
    - Deux ou plusieurs filières de métier d'une force.
  - Un comité inter-filières de métier
    - Pour l'ensemble des filières de métier OU
    - Deux comités inter-filières de métier, un dans le domaine opérations et un dans le domaine management.
- Principes de base
  - Besoin en "compétence" spécifique = Comité FM ou Gp FM
  - Besoin en "polyvalence" = Comité Force ou Comité inter-FM
  - Besoin en "profile" spécifique = Comité inter-FM Ops & Mgt



.be



## Comité d'avancement (2/2)

- Timing du processus (mois)

PROCES		X-9	X-8	X-7	X-6	X-4	X-3	X-2	X-1	X	X+1
Voorbereiding dossiers						*					
Beoordeling	DGHR										
	Leden										
Werking bevorderingscomité											
Administratieve afhandeling											



## Préparation dossier (1/2)

- Composition de la liste des candidats
  - Conditions légales
    - Ancienneté dans le grade
    - Conditions linguistiques: Officiers supérieurs et généraux
    - Formation continuée: (Sous-)Officiers supérieurs
    - SEPT chances consécutives
    - Forclusion
    - Ne pas avoir renoncé
  - En service actif à la date de nomination prévue





## Préparation dossier (2/2)

- Confection du dossier d'avancement
  - Responsabilité conjointe supérieur et candidat
  - Composition du dossier d'avancement
    - Curriculum vitae
    - Proposition d'avancement: supérieur 1Ech – 2Ech
    - Notes d'évaluation
    - Résultats de formations
    - Feuillet d'absences
    - Attestation bonne vie et mœurs / Feuillet militaire de punition / Antécédents judiciaires
    - Attestation tests physiques



.be



## Evaluation DGHR

- Responsable
  - Officier Chargé de la Présentation du Candidat (DGHR)
- Source: Dossier d'avancement
- Critères: 3 domaines
  - Connaissance
  - Compétences
  - Tenue
- Contacts
  - Entretien pré-comité OCPC-Candidat
    - Explication procédure
    - Passage en revue du CV -> Possibilités d'amélioration
  - Evalueurs: explication évaluations



.be



DEFENSIE  
LA DÉFENSE

## Fonctionnement(1/2)

- Composition
  - Par AM: Composition et méthode de travail
  - Président: MOD (pas de droit de vote)
    - Détermine le type de comité
    - Détermine le nombre de places à ouvrir
  - Membres permanents et temporaires (dépend du type de comité)
    - Membres permanents
    - Membres temporaires
      - Désignation par tirage au sort
      - Représentants des candidats en fonction du groupe cible et du grade
  - OCPC (pas de droit de vote)
  - Secrétaire



.be



DEFENSIE  
LA DÉFENSE

## Fonctionnement (2/2)

- Membres du comité
  - Evaluer les compétences professionnelles, morales, caractérielles et physiques
  - Afin d'estimer l'aptitude dans des fonctions supérieures
- Séquence
  - Communication (MOD) des candidats dont la candidature ne peut pas être examinée
  - Désignation des candidats non-recommandables (comité)
  - Présentation des candidats recommandables
  - Proposition classement OCPC
  - Avis du comité
  - Présentation du nombre de places ouvertes (MOD)
  - Recommandation des candidats pour l'avancement



.be





## Traitement

- Administration
  - Notification aux candidats du résultat du comité
  - Rédaction des notules du comité
  - Projet d'arrêtés de nomination
- Entretiens post-comité OCPC - Candidat
  - Explication résultat comité sur base des critères d'évaluation
  - Discussion des améliorations possibles en prévision d'un prochain comité



.be



## Forclusion

HO	Kol		LTC		MAJ		TOTAL		TOT
	N	F	N	F	N	F	N	F	
Kand (Excl FORCLUSIE)	105	70	227	135	192	99	524	304	828
FORCLUSIE (1)	34	5	13	10	1	1	48	16	64
<b>TOTAAL</b>	<b>139</b>	<b>75</b>	<b>240</b>	<b>145</b>	<b>193</b>	<b>100</b>	<b>572</b>	<b>320</b>	<b>892</b>
	214		385		293		892		892

(1) 13 van de 77 hebben ondertussen verzaakt (Kol (12) - LTC (1) - MAJ (0))

HOO	AJM		TOTAAL
	N	F	
Kand (Excl FORCLUSIE)	295	178	473
FORCLUSIE (2)	28	14	42
FORCLUSIE (3)	21	10	31
<b>TOTAAL</b>	<b>344</b>	<b>202</b>	<b>546</b>
	546		546

(2) 7 van de 49 hebben ondertussen verzaakt

(3) Door verschuiving comité van Jun -> Dec : 31 kandidaten extra binnen de norm van forclusie



.be





# Questions ?



.be