

10 déc 2004 -16:00

Appartient à [Conseil des Ministres du 10 décembre 2004](#)

Fonctions d'encadrement dans les SPF

Sur proposition de M. Christian Dupont, Ministre de la Fonction publique, le Conseil des Ministres a approuvé un projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal (*) relatif à la désignation et à l'exercice de fonctions d'encadrement dans les Services publics fédéraux.

Sur proposition de M. Christian Dupont, Ministre de la Fonction publique, le Conseil des Ministres a approuvé un projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal (*) relatif à la désignation et à l'exercice de fonctions d'encadrement dans les Services publics fédéraux.

Ce texte vise à mettre en oeuvre une procédure d'évaluation objective et transparente pour les titulaires de fonctions d'encadrement dans les services publics fédéraux. Les responsables des services d'encadrement doivent fournir expertise et assistance aux titulaires de fonctions de management, les topmanagers, dans les domaines liés à la gestion budgétaire, à la politique de gestion des ressources humaines et à l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication. Ils jouent ainsi un rôle essentiel dans la réussite de l'entreprise de modernisation de l'administration fédérale. Leur système d'évaluation est basé sur la procédure d'évaluation des titulaires de fonctions de management (**). Des plans de management adaptés régulièrement. Chaque titulaire d'une fonction d'encadrement doit établir, dans les six mois qui suit sa désignation, un plan d'appui qu'il transmettra, pour approbation, aux organes qui seront chargés de son évaluation. Ce plan définira la manière dont le service d'encadrement vient en appui dans la réalisation des activités et des objectifs de l'organisation. Il sera adapté en même temps que les plans de management et opérationnel du président du comité de direction du service public fédéral concerné. Des évaluations régulières sur des éléments précis. Le titulaire d'une fonction d'encadrement sera évalué à trois reprises au cours de son mandat : les deux premières évaluations intermédiaires ont lieu tous les deux ans, alors que l'évaluation finale se déroule six mois avant l'issue du mandat. Les éléments, qui entrent en ligne de compte pour l'évaluation porteront non seulement sur la réalisation des objectifs fixés dans le plan d'appui mais aussi sur la manière dont ces objectifs ont été atteints, ainsi que sur la contribution personnelle du mandataire dans l'atteinte de ces objectifs. Une évaluation objective. Chaque titulaire d'une fonction d'encadrement sera évalué par un premier évaluateur (son supérieur hiérarchique immédiat) assisté par un second évaluateur (le supérieur du supérieur immédiat) garant de l'objectivité du processus. Pendant le cycle d'évaluation, des entretiens peuvent avoir lieu en vue de discuter du fonctionnement de l'évalué ou de la réalisation des différents objectifs. A l'issue de l'entretien d'évaluation, un rapport d'évaluation est rédigé. Pour l'évaluation intermédiaire (deux fois pendant le mandat), le rapport ne comporte pas de mention, sauf en cas d'insuffisant. En revanche, l'évaluation finale se clôture par une des trois mentions suivantes : très bon / satisfaisant / insuffisant. La mention obtenue détermine alors la poursuite ou non du mandat. Des dispositions transitoires pour titulaires de fonctions d'encadrement déjà en place. En vue de permettre l'évaluation des titulaires de fonctions d'encadrement qui ont été désignés avant l'entrée en vigueur de l'arrêté et qui, dans certains

cas, sont en poste depuis plus de deux ans, des dispositions transitoires sont prévues. Ainsi, ces derniers seront évalués à deux reprises au cours de leur mandat : une première fois, à mi-parcours et une seconde fois, six mois avant la fin de leur mandat. (*) du 2 octobre 2002.(**) approuvé par le Conseil des Ministres du 3 décembre 2004.

Publié par SPF Chancellerie du Premier Ministre - Direction générale Communication externe