

ROYAUME DE BELGIQUE

KONINKRIJK BELGIE

Service public fédéral Stratégie et Appui

Federale Overheidsdienst Beleid en
Ondersteuning**Arrêté royal concernant la certification des
fonctionnaires et des services dans les
sélections****Koninklijk besluit houdende de certificering
van ambtenaren en diensten bij selecties**

Philippe, Roi des Belges,

Filip, Koning der Belgen,

À tous, présents et à venir, Salut.

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,
Onze Groet.Vu la Constitution, les articles 37 et 107,
alinéa 2 ;Gelet op de Grondwet, artikelen 37 en 107,
tweede lid;Vu la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle
de certains organismes d'intérêt public,
l'article 11, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, remplacé par la
loi du 24 décembre 2002 ;Gelet op de wet van 16 maart 1954
betreffende de controle op sommige
instellingen van openbaar nut, artikel 11, §
1, eerste lid, vervangen bij de wet van 24
december 2002;Vu l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant
le statut des agents de l'Etat ;Gelet op het koninklijk besluit van 2 oktober
1937 houdende het statuut van het
Rijkspersoneel;Vu l'arrêté royal du 22 décembre 2000
concernant la sélection et la carrière des
agents de l'Etat ;Gelet op het koninklijk besluit van 22
december 2000 betreffende de selectie en
de loopbaan van het rijkspersoneel;Vu l'arrêté royal du 25 avril 2005 fixant les
conditions d'engagement par contrat de
travail dans certains services publics ;Gelet op het koninklijk besluit van 25 april
2005 tot vaststelling van de voorwaarden
voor de indienstneming bij
arbeidsovereenkomst in
sommige overheidsdiensten;

Vu l'avis de l'inspecteur des Finances du 25 juin 2023;

Gelet op het advies van de inspecteur van Financiën van 25 juni 2023;

Vu l'accord de la Secrétaire d'État au Budget, donné le 4 juillet 2023 ;

Gelet op de akkoordbevinding van de Staatssecretaris voor Begroting, gegeven op 4 juli 2023;

Vu l'avis du Collège des Institutions publiques de Sécurité sociale, donné le 30 juin 2023 ;

Gelet op het advies van het College van de Openbare Instellingen van Sociale Zekerheid, gegeven op 30 juni 2023;

Vu la dispense d'analyse d'impact sur la base de l'article 8, § 1^{er}, 4°, de la loi du 15 décembre 2013 portant des dispositions diverses concernant la simplification administrative ;

Gelet op de vrijstelling van een impactanalyse op basis van artikel 8, § 1, 4°, van de wet van 15 december 2013 houdende diverse bepalingen inzake administratieve vereenvoudiging;

Vu le protocole n° @ du @ du Comité des services publics fédéraux, communautaires et régionaux ;

Gelet op het protocol nr. @ van @ van het Comité voor de federale, gemeenschaps- en de gewestelijke overheidsdiensten;

Vu l'avis n° @ du Conseil d'État, donné le @, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973 ;

Gelet op advies nr. @ van de Raad van State, gegeven op @, met toepassing van artikel 84. § 1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Sur la proposition de la Ministre de la Fonction publique et de l'avis des Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Op de voordracht van de Minister van Ambtenarenzaken en op het advies van de in Raad vergaderde Ministers,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Hebben Wij besloten en besluiten Wij:

Chapitre 1^{er}.— Modifications de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat

Hoofdstuk 1. – Wijzigingen van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel

Art. 1^{er}. – À l'article 42, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat, un alinéa rédigé comme suit est inséré entre les alinéas 2 et 3 :

« Le directeur général Recrutement et Développement du Service public fédéral Stratégie et Appui peut déléguer certaines parties de l'organisation d'une sélection dans les conditions visées à l'article 4 de l'arrêté royal du 22 décembre 2000 concernant la sélection et la carrière des agents de l'Etat. »

Chapitre 2. – Modifications de l'arrêté royal du 22 décembre 2000 concernant la sélection et la carrière des agents de l'Etat

Art. 2. – À l'article 4 de l'arrêté royal du 22 décembre 2000 concernant la sélection et la carrière des agents de l'Etat, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 12 mai 2022, quatre alinéas rédigés comme suit sont insérés entre les alinéas 1^{er} et 2 :

« Le directeur général peut déléguer certaines parties de l'organisation d'une sélection des agents de l'Etat à des agents ou services de la fonction publique administrative fédérale visés à l'article 1^{er} de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique, ou à des services qui, en vertu d'une obligation légale ou réglementaire, recrutent par l'intermédiaire de la Direction générale, à condition qu'il :

1° attribue un niveau de certification sur la base des compétences en matière de sélection ;

Art. 1. – In artikel 42, § 1, van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel, wordt tussen het tweede en het derde lid een lid ingevoegd, luidende :

“De directeur-generaal rekrutering en ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning kan bepaalde onderdelen van de organisatie van een selectie delegeren volgens de voorwaarden bedoeld in artikel 4 van het koninklijk besluit van het Koninklijk besluit van 22 december 2000 betreffende de selectie en de loopbaan van het rijkspersoneel.”

Hoofdstuk 2. – Wijziging van het koninklijk besluit van het koninklijk besluit van 22 december 2000 betreffende de selectie en de loopbaan van het rijkspersoneel

Art. 2. – In artikel 4 van het koninklijk besluit van het koninklijk besluit van 22 december 2000 betreffende de selectie en de loopbaan van het rijkspersoneel, laatstelijk gewijzigd bij het koninklijk besluit van 12 mei 2022, wordt tussen het eerste en het tweede lid vier leden ingevoegd, luidende:

“De directeur-generaal kan bepaalde onderdelen van de organisatie van een selectie van het rijkspersoneel delegeren aan ambtenaren of diensten van het federaal administratief openbaar ambt bedoeld in artikel 1 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken of diensten die vanwege een wettelijke of reglementaire verplichting aanwerven via het directoraat-generaal op voorwaarde dat hij:

1° een certificeringsniveau toekent op basis van bewezen competenties inzake selectie;

2° détermine les plateformes à utiliser ;

3° publie sur son site web la description de fonction avec le profil de compétences correspondant et les types de test ;

4° puisse exercer un contrôle sur l'approche, la qualité et la méthodologie des différentes étapes du processus de sélection ;

5° organise ou reconnaisse les formations en matière de certification ;

6° gère les plaintes et recours.

2° de te gebruiken platformen vastlegt;

3° de functiebeschrijving met bijhorend competentieprofiel en de testvormen op zijn website publiceert;

4° controle uitoefent op de aanpak, kwaliteit en methodologie van de verschillende processtappen van de selectie;

5° opleidingen en proeven omtrent de certificering organiseert of erkent;

6° klachten en beroepen beheert.

Si le directeur général constate un dysfonctionnement au niveau de la délégation ou le non-respect de l'indépendance, de l'objectivité ou de l'intégrité de la sélection, il abaisse ou retire le niveau de certification. Le cas échéant, il annule ou suspend la sélection ou une partie de celle-ci.

Le directeur général détermine les niveaux de certification.

Le niveau de certification détermine les conditions que les agents ou les services doivent remplir afin de pouvoir organiser certaines parties de la sélection. »

Wanneer de directeur-generaal vaststelt dat de delegatie slecht functioneert of de onafhankelijkheid, objectiviteit of integriteit van de selectie niet wordt gerespecteerd, verlaagt of trekt hij het certificeringsniveau in. In voorkomend geval annuleert hij de selectie, of een onderdeel ervan, of schorst hij deze op.

De directeur-generaal legt de certificeringsniveaus vast.

Het certificeringsniveau bepaalt aan welke voorwaarden de ambtenaren of diensten voldoen om bepaalde onderdelen van de selectie te kunnen organiseren.”

Chapitre 3. – Modifications de l'arrêté royal du 25 avril 2005 fixant les conditions d'engagement par contrat de travail dans certains services publics

Art. 3. – À l'article 5 de l'arrêté royal du 25 avril 2005 fixant les conditions

Hoofdstuk 3. – Wijzigingen van het koninklijk besluit van 25 april 2005 tot vaststelling van de voorwaarden voor de indienstneming bij arbeidsovereenkomst in sommige overheidsdiensten

Art. 3. – In artikel 5 van het koninklijk besluit van 25 april 2005 tot vaststelling van de

d'engagement par contrat de travail dans certains services publics, remplacé par l'arrêté royal du 26 novembre 2012 et modifié par l'arrêté royal du 12 mai 2022, les modifications suivantes sont apportées :

1° à l'alinéa premier, les mots « article 2, alinéa 1^{er}, 4°, » sont remplacés par les mots « article 2, alinéa 1^{er}, 4°, b, » ;

2° les mots « sur base du profil de fonction exigé » sont abrogés ;

3° l'article est complété par quatre alinéas, rédigés comme suit :

« Le directeur général Recrutement et Développement du Service public fédéral Stratégie et Appui peut déléguer l'organisation du test de sélection visé à l'article 2, alinéa 1^{er}, 4°, b, ou de certaines parties de celui-ci à des membres du personnel et services de la fonction publique administrative fédérale visés à l'article 1^{er} de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique, ou à des services qui, en vertu d'une obligation légale ou réglementaire, doivent recruter du personnel par l'intermédiaire de la Direction générale Recrutement et Développement du Service public fédéral Stratégie et Appui, à condition qu'il :

1° attribue un niveau de certification sur la base des compétences en matière de sélection ;

2° détermine les plateformes à utiliser ;

3° publie sur son site web la description de fonction avec le profil de compétences correspondant et les types de test ;

voorwaarden voor de indienstneming bij arbeidsovereenkomst in sommige overheidsdiensten, vervangen bij het koninklijk besluit 26 november 2012 en gewijzigd bij het koninklijk besluit van 12 mei 2022, worden de volgende wijzingen aangebracht:

1° de woorden “artikel 2, eerste lid, 4°,” worden vervangen door de woorden “artikel 2, eerste lid, 4°, b,”;

2° de woorden “op basis van het vereiste functieprofiel” worden opgeheven;

3° het artikel wordt aangevuld met vier leden, luidende:

“De directeur-generaal van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning kan de organisatie van selectietest bedoeld in artikel 2, eerste lid, 4°, b, of bepaalde onderdelen ervan delegeren aan personeelsleden en diensten van het federaal administratief openbaar ambt bedoeld in artikel 1 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken of diensten die vanwege een wettelijke of reglementaire verplichting personeel in dienst moeten nemen via het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning op voorwaarde dat hij:

1° een certificeringsniveau toekent op basis van bewezen competenties inzake selectie;

2° de te gebruiken platformen vastlegt;

3° de functiebeschrijving met bijhorend competentieprofiel en de testvormen op zijn website publiceert;

4° puisse exercer un contrôle sur l'approche, la qualité et la méthodologie des différentes étapes du processus de sélection ;

5° organise ou reconnaisse les formations en matière de certification ;

4° controle uitoefent op de aanpak, kwaliteit en methodologie van de verschillende processtappen van de selectie;

5° opleidingen en proeven omtrent de certificering organiseert of erkent;

Si le directeur général de la direction générale du Service public fédéral Stratégie et Appui constate un dysfonctionnement au niveau de la délégation ou le non-respect de l'indépendance, de l'objectivité ou de l'intégrité de la sélection, il abaisse ou retire le niveau de certification. Le cas échéant, il annule ou suspend la sélection ou une partie de celle-ci.

Le directeur général de la direction générale du Service public fédéral Stratégie et Appui détermine les niveaux de certification.

Le niveau de certification détermine les conditions que les agents ou les services doivent remplir afin de pouvoir organiser certaines parties de la sélection.

Si les membres du personnel ou les services visés à l'alinéa premier gèrent les plaintes et les recours relatifs au test de sélection, ils fournissent, le cas échéant, toutes les informations pertinentes au directeur général de la direction générale du Service public fédéral Stratégie et Appui. »

Wanneer de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning vaststelt dat de delegatie slecht functioneert of de onafhankelijkheid, objectiviteit of integriteit van de selectie niet wordt gerespecteerd, verlaagt of trekt hij het certificeringsniveau in. In voorkomend geval annuleert hij de selectie, of een onderdeel ervan, of schorst hij deze op.

De directeur-generaal van het directoraat-generaal rekrutering en ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning legt de certificeringsniveaus vast.

Het certificeringsniveau bepaalt aan welke voorwaarden de ambtenaren of diensten voldoen om bepaalde onderdelen van de selectie te kunnen organiseren.

Als de personeelsleden of diensten bedoeld in het eerste lid de klachten en beroepen omtrent de selectietest beheren, bezorgen ze in voorkomend geval alle relevante informatie aan de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning.”

Chapitre 3. – Dispositions finales

Art. 4. – Cette arrêté entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

Hoofdstuk 3. – Slotbepalingen

Art. 4. – Dit besluit treedt in werking op 1 januari 2024.

Art. 5. – Le ministre de la Fonction publique est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Art. 5. – De minister van Ambtenarenzaken is belast met de uitvoering van dit besluit.

Donné à @, @.

Gegeven te @, @.

Par le Roi :

Van Koningswege:

La Ministre de la Fonction publique,

De Minister van Ambtenarenzaken,



Petra DE SUTTER

Arrêté royal concernant la certification des fonctionnaires et des services dans les sélections	Koninklijk besluit houdende de certificering van ambtenaren en diensten bij selecties
Rapport au Roi	Verslag aan de Koning
Sire,	Sire,
Chapitre 1^{er}. But de l'arrêté	Hoofdstuk 1. Doel van het besluit
<p>Au cours des dernières années, le nombre de postes vacants non pourvus et de recrutements au sein de l'Administration fédérale n'a cessé d'augmenter. Dans le même temps, la Direction générale Recrutement et Développement du Service public fédéral Stratégie et Appui, ci-après dénommée Direction générale, a formé et certifié de plus en plus de consultants en sélection.</p> <p>Cependant, l'augmentation de la capacité des consultants en sélection certifiés ne suffit pas à répondre aux besoins. En outre, en ce qui concerne le délai et l'efficacité des sélections, le rapport constate que des procédures de sélection plus longues augmentent la probabilité d'abandon des candidats. L'Administration fédérale est contrainte de recruter de manière plus rapide et plus souple compte tenu de la pression actuelle sur le marché du travail. La succession de différentes crises renforce ce besoin.</p> <p>Par ailleurs, les différents services publics demandent plus d'autonomie et de flexibilité dans l'organisation des sélections. L'objectif est de fournir une meilleure base juridique à l'approche actuelle de la certification. Le présent projet crée un cadre et prévoit une offre de services à plusieurs niveaux en fonction de la maturité et de la capacité de l'organisation.</p>	<p>Gedurende de voorbije jaren zijn het aantal niet ingevulde vacatures en aanwervingen bij de federale overheid continu gestegen. Tegelijkertijd heeft het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning, hierna directoraat-generaal, meer en meer selectieconsultants opgeleid en gecertificeerd.</p> <p>De toename aan capaciteit van gecertificeerde selectieconsultants volstaat evenwel niet om de behoefte op te vangen. Verder stelt de rapportering op vlak van doorlooptijd en effectiviteit van selecties vast dat langere selectieprocedures de kans op uitval van kandidaten verhoogt. De federale overheid is genoodzaakt, gezien de huidige druk op de arbeidsmarkt, sneller en soepeler personeel aan te werven. De opeenvolging van verschillende crisissen versterken deze nood.</p> <p>Daarnaast vragen de verschillende overheidsdiensten meer autonomie en flexibiliteit bij de organisatie van selecties. De doelstelling is de huidige certificeringsaanpak beter juridisch te onderbouwen. Er wordt met dit ontwerp een kader gecreëerd en voorzien in een dienstenaanbod op meerder niveaus in</p>

<p>En outre, les responsabilités respectives sont clairement délimitées : pour chaque niveau de certification, il est indiqué quel rôle la Direction générale assume et quel rôle le service assume. Au cours de la dernière décennie, divers services P&O ont développé une expertise et des capacités qui leur permettent de prendre en charge eux-mêmes des sélections tout en utilisant une méthodologie, des instruments de test, des plateformes et un site web partagés. Une approche et un suivi de qualité globaux existent déjà actuellement, ce qui assure une cohérence transversale des recrutements.</p>	<p>functie van de maturiteit en de capaciteit van de organisatie.</p> <p>Bovendien worden de respectievelijke verantwoordelijkheden duidelijk afgelijnd: per certificeringsniveau wordt aangeduid welke rol het directoraat-generaal opneemt en welke rol de dienst opneemt. Het voorbije decennium is er binnen verschillende P&O diensten expertise en capaciteit opgebouwd die hen toelaten om zelf selecties op te nemen en tegelijkertijd gebruik te maken van een gedeelde methodologie, testinstrumenten, platformen en website. Er bestaat nu al een globale kwaliteitsaanpak en -opvolging waardoor er een transversale coherentie blijft in de aanwervingen.</p>
<p>Dans ce contexte, le présent projet d'arrêté royal vise à apporter une solution structurelle aux problèmes de capacité et d'efficacité ainsi qu'à la demande d'autonomie :</p>	<p>Binnen deze context beoogt dit ontwerp van koninklijk besluit een structurele oplossing te bieden aan de capaciteits- en efficiëntieproblemen en aan de vraag naar autonomie door:</p>
<ul style="list-style-type: none"> – en clarifiant, en structurant et en élaborant l'approche de certification ; 	<ul style="list-style-type: none"> – de certificeringsaanpak te verduidelijken, te structureren en uit te werken;
<ul style="list-style-type: none"> – en permettant aux différentes organisations fédérales de se charger elles-mêmes de certaines parties de la procédure de sélection ; 	<ul style="list-style-type: none"> – de verschillende federale organisaties toe te laten zelf onderdelen van de selectieprocedure uit te voeren;
<ul style="list-style-type: none"> – en prévoyant un contrôle et un suivi de la qualité par la Direction générale. 	<ul style="list-style-type: none"> – te voorzien in de kwaliteitsbewaking en opvolging door het directoraat-generaal.
<p>Chapitre 2. Analyse du dispositif</p>	<p>Hoofdstuk 2. Bespreking van het dispositief</p>
<p>Article 1^{er}.</p>	<p>Artikel 1.</p>
<p>Cet article pose le principe selon lequel le directeur général Recrutement et Développement du Service public fédéral</p>	<p>Dit artikel bepaalt het principe dat de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale</p>

Stratégie et Appui, ci-après dénommé directeur général, peut déléguer certaines parties de sa compétence relative à la sélection des agents de l'État à des agents ou à des services au sein de la fonction publique administrative fédérale. La concrétisation de ce principe est décrite à l'article 4 de l'arrêté royal du 22 décembre 2000 concernant la sélection et la carrière des agents de l'Etat.	Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning, hierna directeur-generaal, bepaalde onderdelen van zijn bevoegdheid houdende de selectie van rijksambtenaren kan delegeren aan ambtenaren of diensten binnen het federaal administratief openbaar ambt. De concrete uitwerking ervan wordt neergeschreven in artikel 4 van het koninklijk besluit van 22 december 2000 betreffende de selectie en de loopbaan van het rijkspersoneel.
La Direction générale est chargée de garantir de manière similaire dans l'ensemble de la fonction publique un recrutement de même qualité. Le directeur général doit garantir l'indépendance et l'objectivité des sélections et l'égalité d'accès aux fonctions publiques. Cela signifie qu'il doit être en mesure de garantir que chaque sélection ou examen utilise le même niveau de qualité, d'approche et de méthodologie. C'est pourquoi le présent arrêté garantit que le directeur général conserve la responsabilité finale, son rôle de coordination et de protection en déléguant ce pouvoir.	Het directoraat-generaal is verantwoordelijk om soortgelijke wijze overal in het openbaar ambt een werving van dezelfde kwaliteit te garanderen. De directeur-generaal dient te waken over de onafhankelijkheid en de objectiviteit van de selecties en over de gelijke toegang tot openbare ambten. Dit betekent hij moet kunnen garanderen dat elke selectie of examen hetzelfde niveau van kwaliteit, aanpak en methodologie hanteert. Hierom verzekert dit besluit dat de directeur-generaal de eindverantwoordelijkheid, zijn coördinerende en beschermende rol behoudt bij de delegatie van deze bevoegdheid.
Article 2	Artikel 2.
Cet article règle la délégation des compétences relatives à la sélection des agents statutaires à des agents ou des services de la fonction publique administrative fédérale et à des autorités fédérées qui, en raison d'une règle de droit, doivent procéder à leurs recrutements par l'intermédiaire de la direction générale. Cette délégation intervient par une certification.	Dit artikel regelt de delegatie van selectiebevoegdheden omtrent statutaire selecties aan ambtenaren of diensten van het federaal administratief openbaar ambt en aan deelstatelijke overheden die vanwege een rechtsregel hun aanwervingen via het directoraat-generaal moeten doen. Deze delegatie vindt plaats via een certificering.
L'article 4, alinéa 1 ^{er} , de l'arrêté royal du 22 décembre 2000 concernant la sélection et la carrière des agents de l'Etat prévoit que le directeur général est responsable, entre	Artikel 4, eerste lid, van het koninklijk besluit van 22 december 2000 betreffende de selectie en de loopbaan van het rijkspersoneel bepaalt dat de directeur-

<p>autres, de l'organisation des sélections statutaires. Cette compétence est considérée comme une compétence essentielle personnelle du directeur général. C'est la raison pour laquelle le projet prévoit une délégation de certaines parties du processus de sélection pour autant que le directeur général se charge lui-même des aspects essentiels. Cela signifie qu'il détermine les plateformes à utiliser, qu'il publie sur son site web la description de fonction avec le profil de compétences correspondant et les types de tests, qu'il gère les plaintes et les recours liés à la sélection et qu'il organise ou du moins reconnaît les formations et épreuves en matière de certification. Par plateformes, on entend les différents systèmes utilisés pour gérer les tests informatisés ou en ligne et les bases de données dans lesquelles sont enregistrées les informations sur les candidats ou les documents de sélection.</p>	<p>général, de l'organisation des sélections statutaires. Cette compétence est considérée comme une compétence essentielle personnelle du directeur général. C'est la raison pour laquelle le projet prévoit une délégation de certaines parties du processus de sélection pour autant que le directeur général se charge lui-même des aspects essentiels. Cela signifie qu'il détermine les plateformes à utiliser, qu'il publie sur son site web la description de fonction avec le profil de compétences correspondant et les types de tests, qu'il gère les plaintes et les recours liés à la sélection et qu'il organise ou du moins reconnaît les formations et épreuves en matière de certification. Par plateformes, on entend les différents systèmes utilisés pour gérer les tests informatisés ou en ligne et les bases de données dans lesquelles sont enregistrées les informations sur les candidats ou les documents de sélection.</p>
<p>Le directeur général détermine quelles parties de la sélection il déléguera à l'agent ou au service concerné. Concrètement, le directeur général définira les parties exactes d'un niveau de certification en fonction des compétences de l'agent ou du service concerné en matière de sélection. Plus un agent ou un service pourra démontrer ses compétences et son expertise, plus il pourra prendre en charge des parties de la sélection. Cela signifie que les services certifiés ayant un niveau élevé de certification pour les postes vacants au sein de leur service ont la possibilité de développer et d'appliquer les outils de test, d'organiser les tests dans leurs propres bâtiments, de définir le profil de compétence et de fixer les étapes de la procédure. En ce sens, un niveau élevé de certification constitue une reconnaissance de l'investissement du service. Le niveau de certification d'un service est toujours lié à la présence de personnel certifié de même niveau. Cela signifie qu'il doit y avoir des</p>	<p>général, de l'organisation des sélections statutaires. Cette compétence est considérée comme une compétence essentielle personnelle du directeur général. C'est la raison pour laquelle le projet prévoit une délégation de certaines parties du processus de sélection pour autant que le directeur général se charge lui-même des aspects essentiels. Cela signifie qu'il détermine les plateformes à utiliser, qu'il publie sur son site web la description de fonction avec le profil de compétences correspondant et les types de tests, qu'il gère les plaintes et les recours liés à la sélection et qu'il organise ou du moins reconnaît les formations et épreuves en matière de certification. Par plateformes, on entend les différents systèmes utilisés pour gérer les tests informatisés ou en ligne et les bases de données dans lesquelles sont enregistrées les informations sur les candidats ou les documents de sélection.</p>

<p>membres du personnel au sein du service qui peuvent mettre en pratique le niveau de certification du service. En outre, c'est le service qui choisit d'adhérer ou non au modèle de certification. Il n'est pas obligatoire d'atteindre un niveau élevé de certification étant donné que la DG R&D peut toujours assurer une sélection complète.</p>	<p>gecertificeerde personeelsleden van hetzelfde niveau. Dit betekent dat de er binnen de dienst personeelsleden aanwezig moeten zijn die het certificeringsniveau van de dienst in de praktijk kunnen omzetten. Verder is het de keuze van de dienst om al dan niet in stappen in het certificeringsmodel. Het vormt geen verplichting om een hoog certificeringsniveau te behalen aangezien DG R&O altijd de volledige selectie kan verzekeren.</p>
<p>Pour garantir que les sélections se déroulent de manière correcte, le directeur général retire systématiquement le niveau de certification lorsqu'il identifie des problèmes concernant l'objectivité, la neutralité, la qualité, la transparence ou l'application des règles concernant la diversité. Dans ce cas, il peut accorder un niveau de certification inférieur. Une suspension peut avoir lieu lorsqu'il soupçonne un dysfonctionnement. Une annulation a lieu en cas de non-respect d'une exigence substantielle. C'est le cas lorsque, de manière non exhaustive, la réglementation n'a pas été respectée, le service ou le fonctionnaire certifié a commis fraude, ... Une intervention du directeur général n'affecte pas les droits des candidats.</p>	<p>Om te garanderen dat de selecties op een correcte manier verlopen, trekt de directeur-generaal het certificeringsniveau in wanneer hij problemen vaststelt rond de objectiviteit, neutraliteit, kwaliteit, transparantie of de toepassing van de diversiteitsregels. Hij kan in dat geval een lager certificeringsniveau toekennen. Een opschorting kan plaatsvinden wanneer hij een disfunctioneren vermoedt. Een annulering vindt plaats bij miskenning van een substantiële vormvereiste. Hiervan is onder andere sprake wanneer de reglementering niet werd gerespecteerd, de gecertificeerde dienst of ambtenaar fraude heeft gepleegd, ... Een tussenkomst van de directeur-generaal doet geen afbreuk aan de rechten van de kandidaten.</p>
<p>Article 3.</p>	<p>Artikel 3.</p>
<p>Cet article introduit la possibilité pour le directeur général de déléguer l'organisation de sélections contractuelles à des agents ou des services de la fonction publique administrative fédérale et à des autorités fédérées qui, en raison d'une règle de droit, doivent procéder à leurs recrutements par l'intermédiaire de la direction générale. Cette délégation intervient après certification.</p>	<p>Dit artikel voert de mogelijkheid in voor de directeur-generaal om de organisatie van contractuele selecties te delegeren aan ambtenaren of diensten van het federaal administratief openbaar ambt en aan deelstatelijke overheden die vanwege een rechtsregel hun aanwervingen via het directoraat-generaal moeten doen. Deze delegatie vindt plaats na een certificering.</p>

On entend par test de sélection : une sélection contractuelle correspondant au niveau de la fonction à exercer ou au profil de fonction.	Met selectietest wordt bedoeld: een contractuele selectie in overeenstemming met het niveau van de uit te oefenen functie of met het functieprofiel.
Le directeur général peut déléguer cette compétence à condition qu'il détermine les plateformes à utiliser, qu'il publie sur son site web la description de fonction avec le profil de compétences correspondant et les types de test, et qu'il organise ou du moins reconnaît les formations et épreuves en matière de certification	De directeur-generaal kan deze bevoegdheid delegeren zolang hij de te gebruiken platformen vastlegt, de functiebeschrijving met bijhorend competentieprofiel en de testvormen op zijn website publiceert, en de opleidingen en proeven omtrent de certificering organiseert of minstens erkent.
Si le niveau de certification attribué permet de traiter les plaintes et les recours concernant les sélections contractuelles, le service certifié doit toujours rapporter à la direction générale. Cela signifie qu'il doit lui permettre d'accéder au dossier.	Als het toegekende certificeringsniveau toelaat de klachten en beroepen omtrent contractuele selecties te behandelen, dient de gecertificeerde dienst steeds hierover te rapporteren aan de directeur-generaal. Dit betekent ze hem inzage moeten geven in het dossier.
Articles 4 et 5.	Artikelen 4 en 5.
Ces articles n'appellent pas de commentaire.	Deze artikelen behoeven geen commentaar.
J'ai l'honneur d'être,	Ik hebben de eer te zijn,
Sire,	Sire,
De Votre Majesté,	Van Uwe Majesteit,
Le très respectueux et très fidèle serviteur,	De zeer eerbiedvolle en getrouwe dienaar,
La Ministre de la Fonction publique,	De Minister van Ambtenarenzaken,

P. DE SUTTER