

Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers

GEWONE ZITTING 1997-1998 (*)

17 JUNI 1998

COLLEGE VAN DE FEDERALE OMBUDSMANNEN

Statuut en formatie van het personeel
(artikel 19 van de wet van 22 maart 1995)

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE VOOR DE
COMPTABILITEIT (1)

UITGEBRACHT DOOR
DE HEER Michel MOOCK

INHOUDSTAFEL

	Blz.
1.1. Uiteenzetting van de heer Monette, ombudsman	2
1.2. Bespreking	3
1.3. Stemmingen	6

*
* *

(1) Samenstelling van de commissie :

Voorzitter : de heer Langendries.

A. — Vaste leden :

C.V.P. HH. Didden, Van Eetvelt.
P.S. HH. Henry, Moock.
V.L.D. HH. Daems, Van Aperen.
S.P. HH. Schoeters, Suykens.

P.R.L.- H. Reynders.

F.D.F.

P.S.C. H. Langendries.

VI. H. Huysentruyt.
Blok

B. — Plaatsvervangers :

HH. Ansoms, Pieters (D.), N.
HH. Biefnot, Demotte, Dighneef.
HH. Cortois, De Croo, Desimpel.
HH. Schellens, Van Gheluwe, Mevr.
Vanlerberghe.
HH. Hotermans, Wauthier.

Mevr. de T'Serclaes, H. Gehlen.
HH. Annemans, Laeremans.

De commissie vergaderde met gesloten deuren.

(*) Vierde zitting van de 49^e zittingsperiode.

Chambre des Représentants de Belgique

SESSION ORDINAIRE 1997-1998 (*)

17 JUIN 1998

COLLEGE DES MEDIATEURS FEDERAUX

Statut et cadre du personnel
(article 19 de la loi du 22 mars 1995)

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION DE
LA COMPTABILITE (1)

PAR
M. Michel MOOCK

TABLE DES MATIERES

	Page
1.1. Exposé de M. Monette, médiateur	2
1.2. Discussion	3
1.3. Votes	6

*
* *

(1) Composition de la commission :

Président : M. Langendries.

A. — Membres titulaires :

C.V.P. MM. Didden, Van Eetvelt.
P.S. MM. Henry, Moock.
V.L.D. MM. Daems, Van Aperen.
S.P. MM. Schoeters, Suykens.

P.R.L.- M. Reynders.

F.D.F.

P.S.C. M. Langendries.

VI. M. Huysentruyt.
Blok

B. — Membres suppléants :

MM. Ansoms, Pieters (D.), N.
MM. Biefnot, Demotte, Dighneef.
MM. Cortois, De Croo, Desimpel.
MM. Schellens, Van Gheluwe, Mme
Vanlerberghe.
MM. Hotermans, Wauthier.

Mme de T'Serclaes, M. Gehlen.
MM. Annemans, Laeremans.

La commission c'est réunie à huis clos.

(*) Quatrième session de la 49^e législature.

2.1. Personeelsformatie (<i>tekst aangenomen door de commissie</i>)	7
2.2. Taalkader (<i>tekst aangenomen door de commissie</i>)	8
2.3. Organogram van het College van de federale ombudsmannen	10
2.4. Statuut van het personeel, met inbegrip van tabellen van de weddeschalen (<i>tekst aangenomen door de commissie</i>)	11
2.5. Overzichtstabel van de benoemings- en bevorderingsmogelijkheden bij de diensten van het College van de federale ombudsmannen	48

DAMES EN HEREN,

Artikel 19 van de wet van 22 maart 1995 tot instelling van federale ombudsmannen bepaalt dat « de Kamer van volksvertegenwoordigers op voorstel van de ombudsmannen het statuut en de formatie van het personeel (van de federale ombudsmannen) vaststelt ».

Op *dinsdag 9 juni 1998* heeft uw commissie achtereenvolgens de voorstellen van de ombudsmannen houdende de personeelsformatie (met inbegrip van het taalkader) en het personeelsstatuut onderzocht.

1.1. Uiteenzetting van de heer Monette, ombudsman

Het College van de federale ombudsmannen heeft zijn voorstellen geformuleerd, rekening houdend met onder meer :

- de ervaringen van het eerste werkjaar;
- de vergelijking met buitenlandse ombudsmannen;
- een advies van de Inspectie van Financiën.

De federale ombudsmannen verkiezen te worden bijgestaan door « *statutair personeel* » (artikel 1 van het voorliggend statuut) dat niet wordt ontslagen wanneer de ombudsmannen hun mandaat beëindigen.

Terwijl aanvankelijk werd gedacht aan een personeelsformatie van 50 eenheden, voorziet het voorliggend voorstel maar in een formatie van 38 eenheden. Daarenboven hebben de universitaire medewerkers van de ombudsdienst ook geen mogelijkheid om zo maar over te stappen naar de federale administratie of naar de diensten van de federale Kamers; met andere woorden de kansen op promotie voor het personeel van de ombudsdienst zijn eerder gering.

Enerzijds, wordt voorzien in de mogelijkheid dat :

- a) alle betrekkingen van de personeelsformatie kunnen worden bekleeft door *opdrachthouders (tijdelijk)*;
- b) de betrekkingen van bode-chauffeur worden bekleeft door *contractuele personeelsleden*;

2.1. Cadre du personnel (<i>texte adopté par la commission</i>)	7
2.2. Cadre linguistiques (<i>texte adopté par la commission</i>)	8
2.3. Organigramme du Collège des médiateurs fédéraux	9
2.4. Statut du personnel, y compris les tableaux barémiques (<i>texte adopté par la commission</i>)	11
2.5. Aperçu des possibilités de nomination et de promotion au sein des services du Collège des médiateurs fédéraux	49

MESDAMES, MESSIEURS,

L'article 19 de la loi du 22 mars 1995 instaurant des médiateurs fédéraux prévoit que « le statut et le cadre du personnel (des médiateurs fédéraux) sont arrêtés par la Chambre des représentants sur la proposition des médiateurs ».

Le *mardi 9 juin 1998*, votre commission a examiné les propositions des médiateurs concernant le cadre organique (y compris le cadre linguistique) et le statut du personnel.

1.1. Exposé de M. Monette, médiateur

Le Collège des médiateurs fédéraux a formulé ses propositions en tenant compte notamment :

- des enseignements de la première année d'activité;
- des comparaisons avec des médiateurs étrangers;
- d'un avis de l'Inspection des finances.

Les médiateurs fédéraux préfèrent être assistés de « *personnel statutaire* » (article 1^{er} du statut à l'examen) qui n'est pas licencié lorsque le mandat des médiateurs prend fin.

Alors que l'on avait initialement prévu un cadre organique comportant 50 unités, la proposition à l'examen ne prévoit qu'un cadre de 38 unités. De plus, les collaborateurs universitaires du service de médiation n'ont pas non plus la possibilité de passer de plain-pied dans l'administration fédérale ou dans les services des Chambres fédérales; en d'autres termes, les possibilités de promotion du personnel du service de médiation sont assez limitées.

D'une part, il est prévu :

- a) que tous les emplois du cadre organique peuvent être occupés par des *chargés de mission (temporaires)*;
- b) que les emplois d'huissier-chauffeur peuvent être occupés par des *membres du personnel contractuels*;

c) binnen de toegekende dotatie, *contractueel personeel* wordt in dienst genomen voor schoonmaak-, onderhouds- en cafetariataken en tevens voor dringende en tijdelijke behoeften.

Anderzijds, blokkeren de sub a) bedoelde opdrachthouders nochtans een gelijk aantal betrekkingen van dezelfde graad en blokkeren de sub b) bedoelde contractuele personeelsleden evenzeer een gelijk aantal betrekkingen van bode-chauffeur van de personeelsformatie.

Ook de huidige medewerkers zullen — na de inwerkingtreding van het statuut — examen moeten afleggen opdat een maximale objectiviteit in de aanwerving wordt gewaarborgd. Ook voor detacheringen (opdrachthouders) is in een objectieve aanwervingsprocedure voorzien.

Artikel 2 van de wet van 22 maart 1995 bepaalt dat de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken van toepassing zijn op het personeel dat de ombudsmannen bijstaat en dat de ombudsmannen en hun personeel worden beschouwd als diensten waarvan de werking het hele land bestrijkt. De betrekkingen worden onderverdeeld in een taalkader (zie het voorstel van taalkader), maar alle personeelsleden zijn tweetalig.

De weddeschalen zijn deze van medewerkers van de Kamer, met evenwel beter aan de specifieke functies aangepaste graden en met behoud van het principe van de vlakke loopbaan, zij het dan met matigende correcties tegenover de loopbanen in de Kamer.

De personeelskost met een volledige bezetting van de formatie wordt bij de aanvang op ongeveer 78 miljoen frank op jaarbasis geraamd (referentiejaar 1998). Dit zal op een termijn van 6 jaar stijgen tot ongeveer 96 miljoen frank. Daarna zal de personeelskost vermoedelijk nog maar in beperkte mate stijgen, door een regelmatige instroom van jongere medewerkers (met een lagere personeelskost) ter vervanging van vertrekkende medewerkers.

1.2. Bespreking

Een lid van de commissie verwondert er zich over dat maar 50 % van de betrekkingen toekomt aan ambtenaren van de Nederlandse taalrol; een ander lid is daarentegen van mening dat het *taalkader* op termijn moet worden aangepast op grond van het aantal Franstalige respectievelijk Nederlandstalige klachten die worden onderzocht door de federale ombudsmannen.

Vervolgens worden een aantal opmerkingen en vragen geformuleerd betreffende artikelen 6, 21, 23, 26, 55, 70 en 71 van het voorliggend *statuut van het personeel*.

1.2.1. Artikel 6

Dit artikel bepaalt onder meer dat, voor elke specifieke aanwerving, bijkomende voorwaarden kunnen

c) que du *personnel contractuel* peut être engagé, dans les limites de la dotation attribuée, pour des tâches de nettoyage, d'entretien et de cafétéria ainsi que pour des besoins urgents et temporaires.

D'autre part, les chargés de mission visés au point a) bloquent le recrutement d'un nombre égal d'emplois du même grade et les membres du personnel contractuels visés au point b) bloquent également le recrutement d'un nombre égal d'emplois d'huissier-chauffeur du cadre organique.

Les collaborateurs actuels devront, eux aussi, passer un examen — après l'entrée en vigueur du statut — afin d'objectiver au maximum le recrutement. Une procédure de recrutement objective est également prévue en cas de détachement (chargés de mission).

L'article 2 de la loi du 22 mars 1995 dispose que les lois sur l'emploi des langues en matière administrative s'appliquent au personnel qui assiste les médiateurs et que ces derniers et leur personnel sont considérés comme des services dont l'activité s'étend à tout le pays. Les emplois sont répartis conformément à un cadre linguistique (voir la proposition de cadre linguistique), mais tous les membres du personnel sont bilingues.

Les échelles de traitement sont celles de collaborateurs de la Chambre, avec néanmoins des grades mieux adaptés aux fonctions spécifiques et avec maintien du principe des carrières planes, fussent-elles assorties de corrections modératrices par rapport aux carrières de la Chambre.

D'après les estimations, les dépenses de personnel devraient s'élever au départ, pour un cadre complet, à quelque 78 millions de francs sur base annuelle (année de référence 1998). Ce montant passera, après six ans, à 96 millions de francs. On peut supposer qu'ensuite, les dépenses de personnel n'augmenteront plus que dans une mesure limitée, du fait que les collaborateurs qui quitteront le service seront remplacés, selon une rotation régulière, par de jeunes collaborateurs (d'un coût moindre).

1.2. Discussion

Un membre de la commission s'étonne que 50 % seulement des emplois reviennent à des agents du rôle linguistique néerlandais; un autre membre estime par contre qu'il conviendrait d'adapter à terme le *cadre linguistique* en fonction du nombre de réclamations introduites respectivement en français et en néerlandais qui sont examinées par les médiateurs fédéraux.

Une série d'observations et de questions sont ensuite formulées en ce qui concerne les articles 6, 21, 23, 26, 55, 70 et 71 du *statut du personnel*.

1.2.1. Article 6

Cet article prévoit notamment que les médiateurs peuvent fixer des conditions complémentaires pour

worden vastgesteld door de ombudsmannen, die aldus bijvoorbeeld *leeftijdsgrenzen* kunnen voorschrijven.

Er wordt op gewezen dat het, overeenkomstig de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling (*Belgisch Staatsblad* van 19 februari 1998), verboden is bij de werving van personeel een maximumleeftijdsgrens vast te stellen vanaf wanneer een sollicitant zijn kandidatuur niet meer mag stellen of niet meer in aanmerking komt voor de indiensttreding.

De commissie stemt in met het voorstel van de ombudsmannen om in artikel 6 het woord « leeftijdsgrenzen » te vervangen door de woorden « minimale leeftijdsgrenzen ». Daarbij wordt verwezen naar het onderscheid tussen junior-medewerkers (attachés) en senior-medewerkers (auditeurs) (zie het voorstel van organogram).

1.2.2. Artikelen 21 en 23

Artikel 23 bepaalt onder meer dat :

a) voor bijkomende activiteiten die worden vergoed, steeds de voorafgaande toestemming van de ombudsmannen is vereist;

b) de functie van « ambtenaar » onverenigbaar is met elk openbaar mandaat verkregen door verkiezing of benoeming.

Het bepaalde sub a) heeft tot doel mogelijk te maken dat universitaire medewerkers van de ombudsmannen enkele uren mogen doceren in het hoger onderwijs of aanverwante wetenschappelijke activiteiten mogen ontwikkelen, weliswaar mits voorafgaande toestemming van de ombudsmannen; zij mogen daarnaast geen niet-vergoede activiteiten vervullen die de onafhankelijkheid, neutraliteit of waardigheid van het ambt zouden aantasten.

Het bepaalde sub b) moet worden samengelezen met artikel 21, tweede lid : « De bepalingen van dit hoofdstuk zijn van toepassing op de contractuele personeelsleden. ». Met andere woorden, de onverenigbaarheid geldt voor de ambtenaren en voor de contractuele personeelsleden.

*
* *

Terloops wordt er daarenboven aan herinnerd dat, overeenkomstig artikel 5 van de wet van 22 maart 1995 « de houder van een bij een verkiezing verleend openbaar mandaat die zijn benoeming tot *ombudsman* aanvaardt, van rechtswege wordt ontheven van zijn door verkiezing verkregen mandaat ». Een amendement (Stuk Kamer n° 1436/2 van 18 november 1994) ertoe strekkend dat « de ombudsmannen zich, pas een jaar nadat ze hun ambt hebben neergelegd, kandidaat mogen stellen voor parlementsverkiezingen (...) » werd daarentegen ingetrokken, na-

chaque recrutement spécifique. C'est ainsi qu'ils peuvent notamment prescrire des *limites d'âge*.

Un membre de la commission fait observer que, conformément à la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi (*Moniteur belge* du 19 février 1998), il est interdit, en cas de recrutement de personnel, de fixer une limite d'âge maximale à partir de laquelle un candidat ne peut plus poser sa candidature ou ne serait plus pris en considération pour l'entrée en service.

La commission souscrit à la proposition des médiateurs visant à remplacer, à l'article 6, les mots « des limites d'âge » par les mots « un âge *minimum* ». Il est renvoyé à cet égard à la distinction entre collaborateurs juniors (attachés) et collaborateurs seniors (auditeurs) (cf. la proposition d'organigramme).

1.2.2. Articles 21 et 23

L'article 23 dispose notamment que :

a) l'autorisation préalable des médiateurs est toujours exigée pour prester des activités complémentaires rémunérées;

b) tout mandat public conféré par élection ou par nomination est incompatible avec la fonction d'« agent ».

La condition visée sous a) a pour objectif de permettre aux collaborateurs universitaires des médiateurs de dispenser quelques heures de cours dans l'enseignement supérieur ou d'exercer des activités scientifiques analogues, moyennant toutefois l'autorisation préalable des médiateurs. Lesdits collaborateurs ne peuvent par ailleurs exercer aucune activité non rémunérée susceptible de porter atteinte à l'indépendance, à la neutralité ou à la dignité de leur fonction.

La disposition énoncée sous b) doit être lue conjointement avec l'article 21, alinéa 2, aux termes duquel « les dispositions de ce chapitre sont applicables aux membres du personnel contractuel. ». En d'autres termes, l'incompatibilité s'applique tant aux agents qu'au personnel contractuel.

*
* *

Il est en outre rappelé à cet égard que, conformément à l'article 5 de la loi du 22 mars 1995, « le titulaire d'un mandat public conféré par élection qui accepte sa nomination en qualité de médiateur est démis de plein droit de son mandat électif ». Un amendement (Doc. n° 1436/2 du 18 novembre 1994) tendant à préciser que « les médiateurs ne peuvent se porter candidats aux élections législatives (...) si ce n'est un an après la cessation de leurs fonctions » a par contre été retiré, après que le ministre eut fait observer que « cet amendement ajoute implicitement

dat de minister had gesteld « dat dit amendement impliciet een voorwaarde toevoegt aan de verkiesbaarheidsvereisten gesteld in art. 64 van de Grondwet » (Stuk n° 1436/7 van 13 januari 1995, blz. 16-17).

1.2.3. Artikel 26

Overeenkomstig dit artikel « kunnen de ombudsmannen, naargelang de noodwendigheden van de dienst, voor bijzondere en dringende opdrachten verzoeken de geldende dienstregeling te overschrijden ».

Deze zogenaamde « bijzondere en dringende opdrachten » betreffen onder meer :

a) het opstellen van het *verslag over hun activiteiten*, dat de ombudsmannen — overeenkomstig artikel 15 van de wet van 22 maart 1995 — *jaarlijks* in de loop van de maand oktober tot de Kamer van volksvertegenwoordigers (moeten) richten;

b) de *driemaandelijks tussentijdse verslagen* die zij — overeenkomstig hetzelfde wetsartikel — daarenboven kunnen uitbrengen, indien zij het nuttig achten;

c) klachten bijvoorbeeld inzake de toepassing van de regels die de toegang tot het grondgebied beheersen;

d) onderzoeksopdrachten die tegen een bepaalde datum moeten afgewerkt worden.

1.2.4. Artikel 55

Artikel 55 bepaalt onder meer dat de ambtenaar verlof krijgt « (4°) voor het afstaan van beenmerg ». Deze bepaling is letterlijk overgenomen uit het statuut van het Rijkspersoneel.

1.2.5. Artikel 70

Een lid wijst erop dat, overeenkomstig artikel 70, een ambtenaar met hogere functies recht heeft op « een toelage gelijk aan *de helft van* het verschil tussen de wedde waarvan hij titularis is en de wedde waarop hij aanspraak zou kunnen maken indien hij in die graad benoemd was ». Welnu, in het statuut van het personeel van het Rekenhof (artikel 179) is deze toelage daarentegen bepaald op het volledige bedrag van het verschil tussen beide wedden.

De commissie beslist om de woorden « de helft van het verschil » te vervangen door de woorden « het verschil ».

1.2.6. Artikel 71

Artikel 71 bepaalt onder meer dat de ombudsmannen aan een bepaalde categorie « specifieke premies » kunnen toekennen. Er wordt echter uitdrukkelijk aan toegevoegd dat zulks maar mogelijk is indien *de Kamer van volksvertegenwoordigers* die

une condition aux conditions d'éligibilité prévues à l'article 64 de la Constitution » (Doc. n° 1436/7 du 13 janvier 1995, pp. 16-17).

1.2.3. Article 26

Conformément à cet article, « les médiateurs peuvent, si les nécessités fonctionnelles du service le requièrent, demander aux agents de dépasser le régime de travail qui leur est applicable pour accomplir des prestations spéciales et urgentes ».

Ces « prestations spéciales et urgentes » concernent entre autres :

a) l'établissement du *rapport de leurs activités*, qu'en vertu de l'article 15 de la loi du 22 mars 1995, les médiateurs doivent adresser *annuellement*, au cours du mois d'octobre, à la Chambre des représentants;

b) les *rapports intermédiaires trimestriels* qu'ils peuvent faire en plus, conformément au même article, s'ils l'estiment utile;

c) les réclamations concernant, par exemple, l'application des règles régissant l'accès au territoire;

d) des missions d'investigation devant être achevées pour une date précise.

1.2.4. Article 55

L'article 55 prévoit notamment que l'agent bénéficie de « (4°) congés pour don de moelle osseuse ». Cette disposition a été reprise textuellement du statut des agents de l'Etat.

1.2.5. Article 70

Un membre fait remarquer que, conformément à l'article 70, un agent chargé de fonctions supérieures « a droit à une allocation égale à *la moitié de* la différence entre le traitement dont il est titulaire et celui auquel il pourrait prétendre s'il était nommé à ce grade », or dans le statut du personnel de la Cour des comptes, en revanche, cette allocation est égale à la totalité de la différence entre les deux traitements (article 179).

La commission décide de remplacer les mots « la moitié de la différence » par les mots « la différence ».

1.2.6. Article 71

L'article 71 dispose notamment que les médiateurs peuvent accorder « des primes spécifiques » à une catégorie déterminée d'agents. Il est cependant précisé explicitement qu'ils ne peuvent le faire que si *la Chambre des représentants* accorde ces primes à la

premies toekent aan dezelfde categorie van ambtenaren. Concreet wordt daarbij verwezen naar specifieke premies aan de chauffeurs.

1.3. Stemmingen

Het voorstel houdende *de personeelsformatie* van de federale ombudsdienst, met inbegrip van het *taalkader*, wordt ongewijzigd goedgekeurd met acht tegen één stem.

Het *geamendeerde* voorstel houdende *het statuut van het personeel* (artikelen 6 en 70) wordt eveneens met acht tegen één stem goedgekeurd.

De rapporteur,

M. MOOCK

De voorzitter,

R. LANGENDRIES

même catégorie d'agents. Sont visées concrètement, les primes spécifiques accordées aux chauffeurs.

1.3. Votes

La proposition fixant *le cadre organique* du service de médiation fédéral, y compris le *cadre linguistique*, est adoptée sans modification par 8 voix contre une.

La proposition *amendée* fixant *le statut du personnel* (articles 6 et 70) est également adoptée par 8 voix contre une.

Le rapporteur,

M. MOOCK

Le président,

R. LANGENDRIES

2.1. — Cadre organique des Services du Collège des Médiateurs fédéraux

(Texte adopté par la Commission)

Art. 1. Le Cadre organique des Services du Collège des Médiateurs fédéraux est fixé comme suit :

<i>Niveau A</i>	
Directeur	1
Administrateur	1
Auditeur coordinateur	4
Attaché ou auditeur (c.p.)	18

<i>Niveau B</i>	
Assistant administratif ou assistant de direction	12

<i>Niveau C</i>	
Huissier-chauffeur	2

Totaal 38

Art. 2. Tous les emplois du cadre organique peuvent être occupés par des chargés de mission, dans les conditions fixées dans le statut du personnel des Services du Collège des Médiateurs fédéraux.

Dans ce cas, ces chargés de mission bloquent le recrutement d'un nombre égal d'emplois du même grade.

Art. 3. Les emplois de huissier-chauffeur peuvent également être occupés par des membres du personnel contractuel.

Dans ce cas, ces membres du personnel contractuel bloquent le recrutement d'un nombre égal d'emplois de huissier-chauffeur du cadre organique.

Art. 4. Selon les besoins du service et dans les limites de la dotation attribuée, le Collège des Médiateurs fédéraux est autorisé à engager du personnel contractuel en dehors du cadre organique, pour des tâches de nettoyage, d'entretien et de cafétéria et également pour des besoins urgents et temporaires.

Art. 5. Les présents articles entrent en vigueur le ...

Les Médiateurs fédéraux sont chargés de leur exécution.

2.1. — Personeelsformatie van de Diensten van het College van de federale Ombudsmannen

(Tekst aangenomen door de Commissie)

Art. 1. De personeelsformatie van de Diensten van het College van de federale Ombudsmannen wordt vastgesteld als volgt :

<i>Niveau A</i>	
Directeur	1
Administrateur	1
Auditeur-coördinator	4
Attaché of auditeur (v.l.)	18

<i>Niveau B</i>	
Bestuursassistent of directie-assistent	12

<i>Niveau C</i>	
Bode-chauffeur	2

Totaal 38

Art. 2. Alle betrekkingen van de personeelsformatie kunnen worden bekleed door opdrachthouders, onder de voorwaarden bepaald in het statuut van het personeel van de Diensten van het College van de federale Ombudsmannen.

In dat geval blokkeren deze opdrachthouders een gelijk aantal betrekkingen van dezelfde graad.

Art. 3. De betrekkingen van bode-chauffeur kunnen tevens worden bekleed door contractuele personeelsleden.

In dat geval blokkeren deze contractuele personeelsleden een gelijk aantal betrekkingen van bode-chauffeur van de personeelsformatie.

Art. 4. Volgens de behoeften van de dienst en binnen de toegekende dotatie wordt het College van de federale Ombudsmannen gemachtigd om, buiten de personeelsformatie, contractueel personeel in dienst te nemen voor schoonmaak-, onderhouds-, en cafetariataken en tevens voor dringende en tijdelijke behoeften.

Art. 5. Deze artikelen treden in werking op ...

De federale Ombudsmannen zijn belast met de uitvoering ervan.

2.2. — Cadre linguistique des Services du Collège des Médiateurs fédéraux
(Texte adopté par la Commission)

Art. 1. Les emplois aux Services du Collège des Médiateurs fédéraux sont répartis dans un cadre linguistique selon le tableau annexé aux présents articles.

Art. 2. En vue de l'application de ce cadre linguistique, les divers grades constituant un degré de la hiérarchie sont déterminés de la manière suivante:

1er degré: Les grades de Directeur et d'Administrateur

2e degré: Le grade d'Auditeur coordinateur

3e degré: Les grades d'Attaché et d'Auditeur

4e degré: Les grades répartis dans le niveau B

5e degré: Les grades répartis dans le niveau C

Art. 3. Les présents articles entrent en vigueur le ...

Les Médiateurs fédéraux sont chargés de leur exécution.

2.2. — Taalkader van de Diensten van het College van de federale Ombudsmannen
(Tekst aangenomen door de Commissie)

Art. 1. De betrekkingen bij de Diensten van het College van de federale Ombudsmannen worden in een taalkader onderverdeeld volgens de bij deze artikelen gevoegde tabel.

Art. 2. Met het oog op de toepassing van dit taalkader worden de verschillende graden die een trap van de hiërarchie vormen, vastgesteld als volgt :

Trap 1: De graden van Directeur en van Administrateur

Trap 2: De graad van Auditeur-coördinator

Trap 3: De graden van Attaché en van Auditeur

Trap 4: De graden die behoren tot niveau B

Trap 5: De graden die behoren tot niveau C

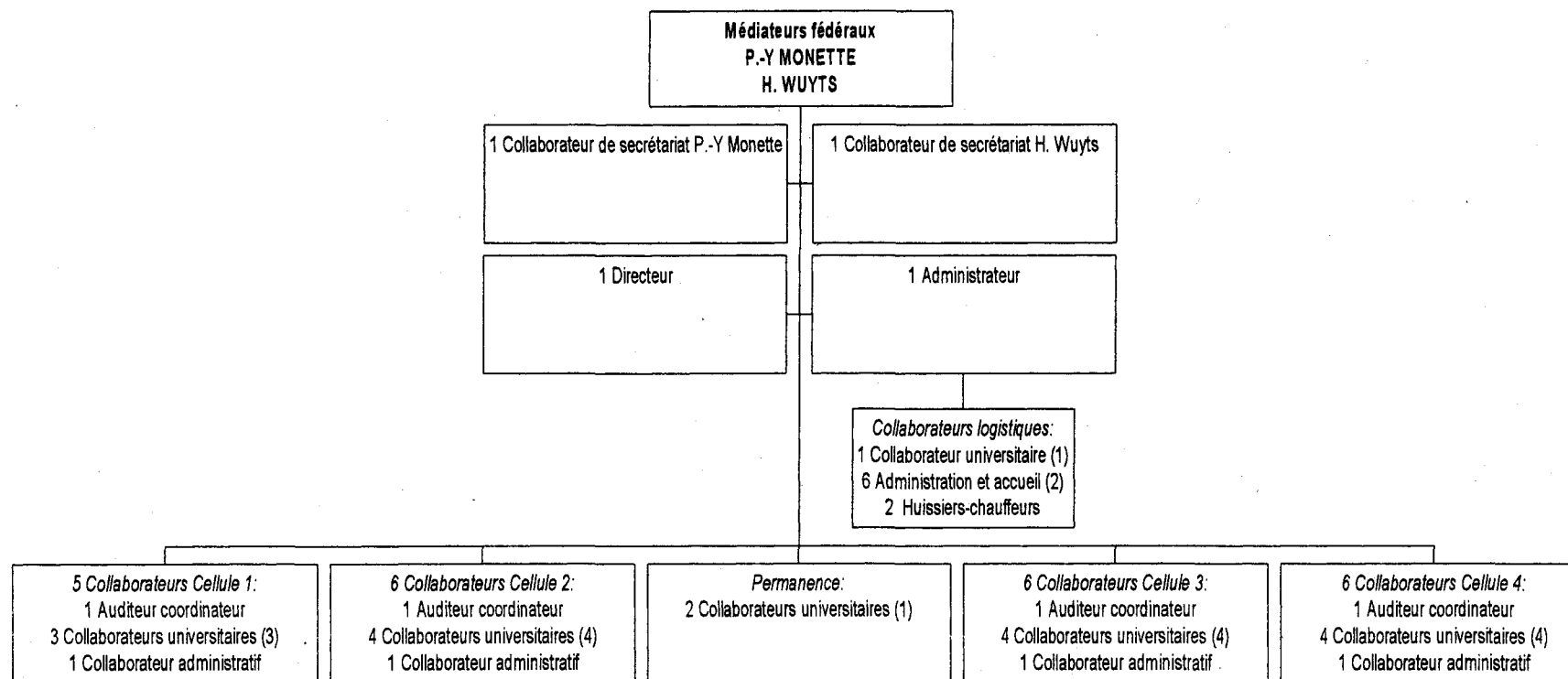
Art. 3. Deze artikelen treden in werking op ...

De federale Ombudsmannen zijn belast met de uitvoering ervan.

Degrés de la hiérarchie Trappen van de hiërarchie	Cadre bilingue – Tweektalig kader	
	Nombre d'emplois réservés aux fonctionnaires du rôle linguistique français Aantal betrekkingen voor de ambtenaren van de Franse taalrol	Nombre d'emplois réservés aux fonctionnaires du rôle linguistique néerlandais Aantal betrekkingen voor de ambtenaren van de Nederlandse taalrol
1	1	1
2	2	2
3	9	9
4	6	6
5	1	1

2.3. — Organigramme du Collège des Médiateurs fédéraux

cadre organique complet



(1) collaborateur(s) junior(s) (attaché)

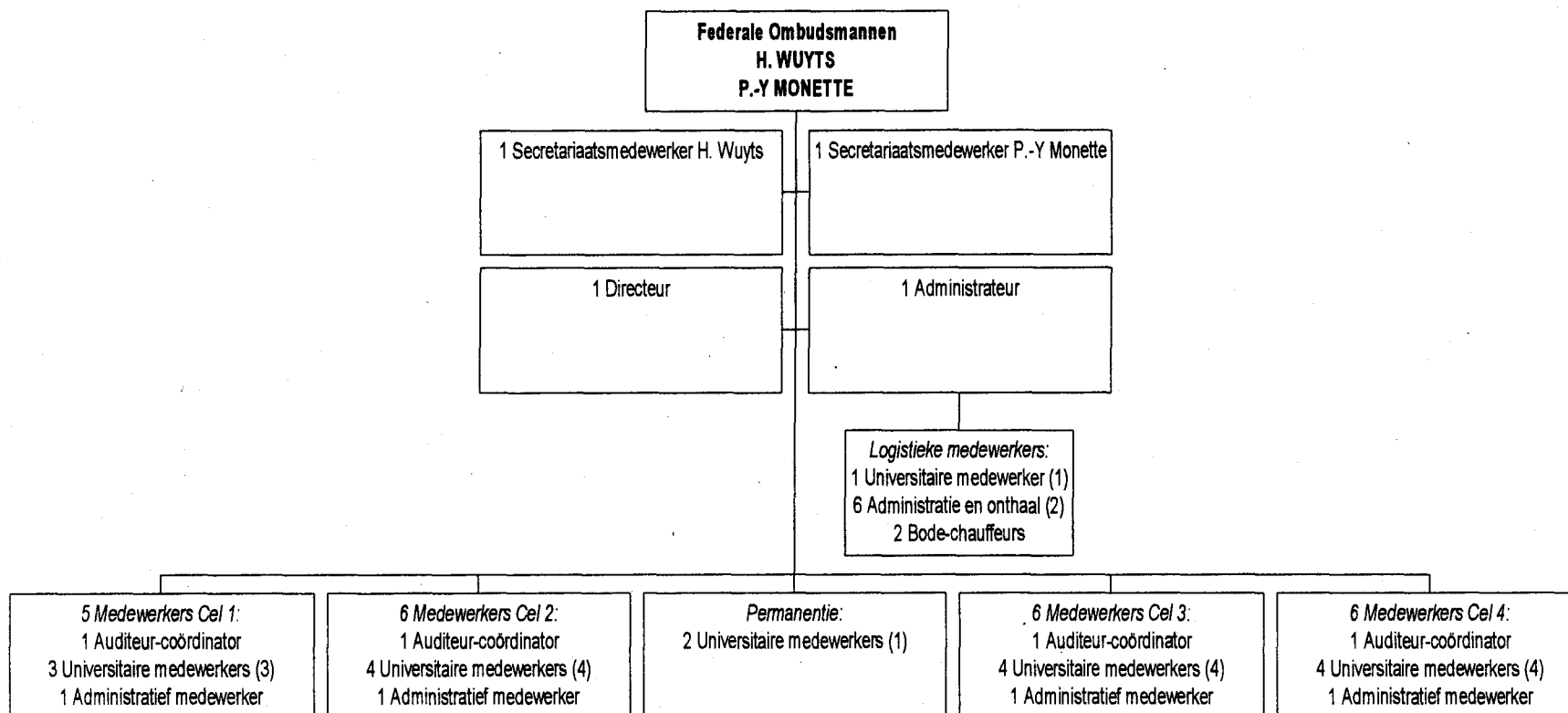
(2) 6 EFT, dont 4 EFT collaborateurs de secrétariat/d'accueil et 2 EFT assistant en HRM/comptable/gestionnaire de réseau/documentaliste

(3) dont 2 collaborateurs juniors (attaché) et 1 collaborateur sénior (auditeur)

(4) dont 3 collaborateurs juniors (attaché) et 1 collaborateur sénior (auditeur)

2.3. — Organogram van het College van Federale Ombudsmannen

bij volledige bezetting van de personeelsformatie



(1) junior-medewerker(s) (attaché)

(2) 6 FTE, waaronder 4 FTE secretariatsmedewerkers/onthaalbedienden en 2 FTE HRM-assistent/boekhouder/netwerkbeheerder/documentalist

(3) waaronder 2 juniormedewerkers (attaché) en 1 senior-medewerker (auditeur)

(4) waaronder 3 juniormedewerkers (attaché) en 1 senior-medewerker (auditeur)

2.4. — COLLEGE DES MEDIATEURS FEDERAUX
STATUT DU PERSONNEL

(Texte adopté par la Commission)

2.4. — COLLEGE VAN DE FEDERALE OMBUDSMANNEN
STATUUT VAN HET PERSONEEL

(Tekst aangenomen door de Commissie)

TABLE DES MATIERES

CHAPITRE I	DISPOSITIONS GÉNÉRALES
CHAPITRE II	RECRUTEMENT
CHAPITRE III	NOMINATION
CHAPITRE IV	DROITS, DEVOIRS ET INCOMPATIBILITÉS
CHAPITRE V	EVALUATION
CHAPITRE VI	RÉGIME DE CARRIÈRE
CHAPITRE VII	POSITION ADMINISTRATIVE ET RÉGLEMENTATION DES CONGÉS
CHAPITRE VIII	RÉGIME PÉCUNIAIRE
CHAPITRE IX	RÉGIME DISCIPLINAIRE
CHAPITRE X	CESSATION DES FONCTIONS
CHAPITRE XI	DISPOSITIONS PARTICULIÈRES, TRANSITOIRES ET FINALES
ANNEXE	TABEAU DES ÉCHELLES DE TRAITEMENT DU PERSONNEL DU COLLÈGE DES MÉDIATEURS FÉDÉRAUX

INHOUDSTAFEL

HOOFDSTUK I	ALGEMENE BEPALINGEN
HOOFDSTUK II	WERVING
HOOFDSTUK III	BENOEMING
HOOFDSTUK IV	RECHTEN, PLICHTEN EN ONVERENIGBAARHEDEN
HOOFDSTUK V	EVALUATIE
HOOFDSTUK VI	VERLOOP VAN DE LOOPBAAN
HOOFDSTUK VII	ADMINISTRATIEVE TOESTAND EN VERLOFREGELING
HOOFDSTUK VIII	BEZOLDIGING
HOOFDSTUK IX	TUCHTREGELING
HOOFDSTUK X	BEËINDIGING VAN HET AMBT
HOOFDSTUK XI	BIJZONDERE BEPALINGEN, OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN
BIJLAGE	TABEL VAN DE WEDDE- SCHALEN VAN HET PERSO- NEEL VAN HET COLLEGE VAN DE FEDERALE OMBUDSMANNEN

CHAPITRE I^{er} - DISPOSITIONS GÉNÉRALES**Article 1^{er}**

Le Collège des Médiateurs fédéraux, dénommé ci-après "les Médiateurs", est assisté d'un personnel statutaire, dénommé ci-après "les agents".

Article 2

Les agents sont nommés, promus, dirigés, suspendus, révoqués ou démis par les Médiateurs.

Article 3

Les agents sont répartis en niveaux A, B ou C.

Article 4

Les grades suivants sont créés :

Niveau A: Directeur et Administrateur
 Auditeur coordinateur
 Auditeur
 Attaché

Niveau B: Assistant de direction
 Assistant administratif

Niveau C: Huissier-chauffeur

Article 5

Les membres du personnel contractuel ne sont pas des agents au sens du présent statut. Certaines dispositions particulières du présent statut ne sont applicables à ces membres du personnel que dans la mesure où il en est fait expressément mention.

HOOFDSTUK I - ALGEMENE BEPALINGEN**Artikel 1**

Het College van de federale Ombudsmannen, hierna "de Ombudsmannen" genoemd, wordt bijgestaan door statutair personeel, hierna "de ambtenaren" genoemd.

Artikel 2

De ambtenaren worden benoemd, bevorderd, geleid, geschorst, ontslagen of afgezet door de Ombudsmannen.

Artikel 3

De ambtenaren worden ingedeeld volgens niveau A,B,C.

Artikel 4

Volgende graden worden ingesteld:

Niveau A: Directeur en Administrateur
 Auditeur-coördinator
 Auditeur
 Attaché

Niveau B: Directie-assistent
 Bestuursassistent

Niveau C: Bode-chauffeur

Artikel 5

De contractuele personeelsleden zijn geen ambtenaar in de zin van dit statuut. Slechts indien dit uitdrukkelijk als zodanig is gesteld, zijn bijzondere bepalingen van het statuut van toepassing op deze personeelsleden.

CHAPITRE II: RECRUTEMENT

Article 6

Les agents sont recrutés après réussite d'un concours de recrutement ou en tant que chargé de mission pour une durée déterminée.

Les conditions générales de recrutement sont fixées par le présent statut.

Les Médiateurs peuvent fixer des conditions complémentaires pour chaque recrutement spécifique. Ainsi, les Médiateurs peuvent notamment prescrire un âge minimum ou la possession de diplômes ou certificats particuliers, ou encore fixer des exigences spécifiques en matière de compétence professionnelle, comme la possession de connaissances pratiques ou l'exercice d'une activité professionnelle antérieure.

Article 7

Les Médiateurs annoncent tout recrutement en tant qu'agent par la voie d'un avis à publier au Moniteur belge.

Cet avis mentionne au moins la nature du recrutement et de la fonction, le grade, les conditions générales et, le cas échéant, les conditions particulières auxquelles les candidats doivent répondre pour être nommés en tant qu'agent, la date à laquelle les conditions doivent être remplies et le nombre minimum d'emplois à conférer.

Article 8

Les concours de recrutement peuvent être organisés pour les grades d'attaché, d'auditeur et d'administrateur au niveau A, d'assistant administratif au niveau B et de huissier-chauffeur au niveau C. Ils sont organisés par les Médiateurs en collaboration avec la Chambre des représentants ou le Secrétaire permanent au recrutement.

La procédure de recrutement pour ces concours et la composition de la commission d'examen sont fixés de commun accord entre les Médiateurs et, selon le cas, le Greffier de la Chambre des représentants ou le Secrétaire permanent au recrutement.

HOOFDSTUK II: WERVING

Artikel 6

De ambtenaren worden aangeworven na te zijn geslaagd in een vergelijkend wervingsexamen ofwel als opdrachthouder voor een bepaalde duur.

De algemene voorwaarden voor de aanwerving worden bepaald door dit statuut.

Voor elke specifieke aanwerving kunnen bijkomende voorwaarden door de Ombudsmannen worden vastgesteld. Aldus kunnen de Ombudsmannen onder meer minimale leeftijdsgrenzen voorschrijven of het bezit van bijzondere diploma's of getuigschriften of kunnen zij bijzondere eisen stellen inzake de beroepsbekwaamheid, zoals het bezit van een praktische kennis of de uitoefening van een vorige beroepswerkzaamheid.

Artikel 7

De Ombudsmannen kondigen elke aanwerving als ambtenaar aan bij wege van een in het Belgisch Staatsblad te plaatsen bericht.

Het bericht vermeldt ten minste de aard van de werving en van de functie, de graad, de algemene en desgevallend ook de bijzondere vereisten waaraan de gegadigden moeten voldoen om benoemd te worden als ambtenaar, de datum waarop de vereisten moeten worden vervuld en het minimum aantal te verlenen betrekkingen.

Artikel 8

De vergelijkende wervingsexamens kunnen worden georganiseerd voor de graden van attaché, auditeur en administrateur in niveau A, van bestuursassistent in niveau B en van bodechauffeur in niveau C. Ze worden georganiseerd door de Ombudsmannen in samenwerking met de Kamer van Volksvertegenwoordigers of met de Vaste Wervingssecretaris.

De aanwervingsprocedure voor deze examens en de samenstelling van de examencommissie worden in onderlinge overeenstemming tussen de Ombudsmannen en, naargelang het geval, tussen de Griffier van de Kamer van Volksvertegenwoordigers of de Vaste Wervingssecretaris vastgesteld.

Les Médiateurs siègent dans la commission d'examen.

Article 9

Le recrutement en tant que chargé de mission est organisé par les Médiateurs en collaboration avec la Chambre des représentants ou le Secrétaire permanent au recrutement.

La procédure de recrutement et la composition du jury sont fixées de commun accord entre les Médiateurs et, selon le cas, le Greffier de la Chambre des représentants ou le Secrétaire permanent au recrutement.

Les Médiateurs siègent dans ce jury.

Article 10

Nul ne peut être nommé en tant qu'agent s'il ne satisfait pas aux conditions d'admissibilité générales suivantes :

- 1° être ressortissant d'un pays de l'Union européenne ;
- 2° être de conduite irréprochable ;
- 3° jouir des droits civils et politiques ;
- 4° avoir son domicile en Belgique ;
- 5° satisfaire aux exigences linguistiques correspondant à la fonction à conférer ;
- 6° être titulaire d'un diplôme ou d'un certificat correspondant au niveau du grade à conférer.

Article 11

Les diplômes et certificats exigés pour être admis au recrutement sont les suivants:

- pour les fonctions du niveau A, les diplômes et certificats de niveau 1 de la hiérarchie des agents de l'Etat;
- pour les fonctions du niveau B, les diplômes et certificats de niveau 2 ou de niveau 2+ de la hiérarchie des agents de l'Etat;
- pour la fonction du niveau C, les diplômes et certificats de niveau 3 de la hiérarchie des agents de l'Etat.

De Ombudsmannen hebben zitting in de examencommissie.

Artikel 9

De aanwerving als opdrachthouder wordt georganiseerd door de Ombudsmannen in samenwerking met de Kamer van Volksvertegenwoordigers of de Vaste Wervingssecretaris.

De aanwervingsprocedure en de samenstelling van de jury worden in onderlinge overeenstemming tussen de Ombudsmannen en, naargelang het geval, de Griffier van de Kamer van Volksvertegenwoordigers of de Vaste Wervingssecretaris vastgesteld.

De Ombudsmannen hebben zitting in deze jury.

Artikel 10

Niemand kan tot ambtenaar worden benoemd, indien hij niet voldoet aan volgende algemene toelaatbaarheidsvereisten:

- 1° onderdaan zijn van een land van de Europese Unie;
- 2° van onberispelijk gedrag zijn;
- 3° de burgerlijke en politieke rechten genieten;
- 4° zijn hoofdverblijfplaats in België hebben;
- 5° voldoen aan de taaleisen overeenkomstig de toe te wijzen functie;
- 6° houder zijn van een diploma of getuigschrift dat overeenkomt met het niveau van de te verlenen graad.

Artikel 11

De vereiste diploma's en getuigschriften om tot de aanwerving te worden toegelaten zijn de volgende:

- voor functies van niveau A, de diploma's en getuigschriften van niveau 1 van de hiërarchie van het Rijkspersoneel;
- voor functies van niveau B, de diploma's en getuigschriften van niveau 2 of 2+ van de hiërarchie van het Rijkspersoneel, volgens de toe te wijzen functie;
- voor de functies van niveau C, de diploma's en getuigschriften van niveau 3 van de hiërarchie van het Rijkspersoneel.

CHAPITRE III: NOMINATION

Article 12

La nomination d'agent auprès du Collège des Médiateurs fédéraux est définitive ou temporaire.

Les agents prêtent serment entre les mains des Médiateurs.

S'ils négligent de prêter le serment prescrit, leur nomination est annulée avec effet rétroactif.

Article 13

Les agents qui sont recrutés en tant que chargés de mission sont nommés pour une période de trois ans. Cette période est renouvelable une fois.

Les chargés de mission revêtent un grade du cadre organique du Collège des Médiateurs fédéraux.

Les chargés de mission sont des agents au sens du présent statut. Dans la mesure où il en est fait explicitement mention, certaines dispositions particulières du statut ne leur sont pas applicables.

Article 14

Chaque nomination d'agent définitif auprès du Collège des Médiateurs fédéraux est précédée d'une période de stage.

Le stagiaire est agent au sens du présent statut. Il est considéré pour la durée du stage comme agent nommé à titre temporaire. Dans la mesure où il en est fait explicitement mention, certaines dispositions particulières du statut ne lui sont pas applicables.

La durée du stage est de deux ans pour le niveau A, d'un an pour le niveau B et de six mois pour le niveau C. Le stage peut, au maximum, être prolongé d'un tiers de sa durée dans les cas prévus au présent statut.

HOOFDSTUK III: BENOEMING

Artikel 12

De benoeming als ambtenaar bij het College van de federale Ombudsmannen is definitief of tijdelijk.

De ambtenaren leggen de eed af in handen van de Ombudsmannen.

Indien zij verzuimen de voorgeschreven eed af te leggen, wordt hun benoeming met terugwerkende kracht vernietigd.

Artikel 13

De ambtenaren die als opdrachthouder worden aangeworven, worden benoemd voor een periode van drie jaar. Deze periode is één maal verlengbaar.

De opdrachthouders worden bekleed met een graad uit de personeelsformatie van het College van de federale Ombudsmannen.

De opdrachthouders zijn ambtenaar in de zin van dit statuut. Slechts indien dit uitdrukkelijk als zodanig is gesteld, zijn bijzondere bepalingen van het statuut niet van toepassing op de opdrachthouders.

Artikel 14

Elke benoeming als vastbenoemd ambtenaar bij het College van de federale Ombudsmannen wordt voorafgegaan door een stageperiode.

De stagiair is ambtenaar in de zin van dit statuut. Hij wordt voor de duur van de stage beschouwd als een tijdelijk benoemd ambtenaar. Slechts indien dit uitdrukkelijk als zodanig is gesteld, zijn bijzondere bepalingen van het statuut niet van toepassing op de stagiair.

De stage duurt twee jaar voor niveau A, één jaar voor niveau B en zes maanden voor niveau C. Zij kan ten hoogste met één derde van haar duur worden verlengd in de bij dit statuut voorziene gevallen.

Article 15

Le déroulement du stage fait l'objet d'une évaluation trimestrielle par la voie d'un rapport de stage intermédiaire et, un mois avant la fin du stage, par la voie d'un rapport final, dont les modèles sont fixés par les Médiateurs.

Chaque rapport est porté à la connaissance du stagiaire qui peut éventuellement y apporter ses observations.

Article 16

Le stage des agents est placé sous la haute direction des Médiateurs et sous la surveillance de l'administrateur.

L'administrateur détermine notamment le programme de formation auquel les stagiaires doivent participer et est chargé de l'appréciation concernant le déroulement du stage.

Article 17

L'administrateur soumet aux Médiateurs le rapport de stage final ainsi que les rapports de stage intermédiaires qui ne sont pas favorables au stagiaire.

Les Médiateurs décident, sur proposition de l'administrateur et après avoir recueilli des informations auprès du chef de service concerné, de procéder soit:

- 1° à la poursuite du stage;
- 2° à la nomination définitive de l'agent stagiaire s'il est reconnu apte à tous égards;
- 3° au licenciement de l'agent stagiaire si celui-ci est jugé inapte;
- 4° à une prolongation de la période de stage si l'aptitude physique ou professionnelle a pu être jugée insuffisante.

Les Médiateurs entendent le stagiaire avant de décider de prolonger son stage ou de le licencier. La décision est motivée.

Article 18

Préalablement à sa nomination, tout agent doit avoir passé un examen médical organisé par le Service de Santé administratif de l'État (SSA).

Artikel 15

Het verloop van de stage wordt driemaandelijks beoordeeld door middel van een tussentijds stageverslag en één maand voor het einde van de stage door een eindverslag, waarvan de modellen worden vastgelegd door de Ombudsmannen.

Ieder verslag wordt ter kennis gebracht van de stagiair, die er eventueel zijn opmerkingen aan toe voegt.

Artikel 16

De stage van de ambtenaren verloopt onder de hoge leiding van de Ombudsmannen en onder het toezicht van de administrateur.

De administrateur stelt onder meer het vormingsprogramma vast waaraan de stagiairs moeten deelnemen en staat in voor de beoordeling van het verloop van de stage.

Artikel 17

De administrateur legt het afsluitende stageverslag, alsook de tussentijdse stageverslagen die niet gunstig zijn voor de stagiair, voor aan de Ombudsmannen.

De Ombudsmannen beslissen, op voorstel van de administrateur en na informatie te hebben ingewonnen bij het betrokken diensthoofd, tot hetzij:

- 1° het voortzetten van de stage;
- 2° de definitieve benoeming van de stagedoende ambtenaar indien hij in alle opzichten geschikt wordt bevonden;
- 3° het afdanken van de stagedoende ambtenaar indien hij ongeschikt wordt bevonden;
- 4° een verlenging van de stage, indien de fysieke of professionele geschiktheid onvoldoende kon worden beoordeeld.

De Ombudsmannen horen de stagiair alvorens te beslissen tot de verlenging van de stage of tot de afdanking van de stagiair. De beslissing is met redenen omkleed.

Artikel 18

Voorafgaand aan zijn benoeming, dient elke ambtenaar zich te hebben onderworpen aan een medisch onderzoek door de Administratieve Gezondheidsdienst (AGD).

Le stagiaire est néanmoins déjà admissible au stage avant la vérification de son aptitude physique. Toutefois, s'il est jugé inapte, il sera licencié conformément à l'article 19.

Article 19

L'agent stagiaire jugé inapte physiquement est démis d'office. Au plus tard à la date de cette démission d'office, il est conclu avec l'intéressé un contrat de travail à durée minimale exigée dans son cas pour bénéficier des allocations de chômage.

Lorsqu'il est reconnu dans l'incapacité de travailler à la date à laquelle prend cours ce contrat ou lorsqu'il le devient pendant l'exécution de celui-ci, un traitement lui est payé dans le premier cas durant six mois et dans le second cas durant la période nécessaire pour couvrir le stage prévu dans le cadre de l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, secteur des indemnités.

Article 20

Le stagiaire peut être licencié pour cause d'inaptitude professionnelle moyennant un préavis de trois mois. Au plus tard à la date de la décision de licenciement, il est conclu avec l'intéressé un contrat de travail d'une durée déterminée de trois mois qui correspond au délai de préavis.

Toute faute grave commise dans l'accomplissement du stage ou à l'occasion de celui-ci peut donner lieu au licenciement sans préavis du stagiaire concerné. Dans ce cas, l'intéressé est au préalable entendu ou interpellé par les Médiateurs.

De stagedoende ambtenaar wordt echter reeds vóór het medisch onderzoek naar zijn fysieke geschiktheid tot de stage toegelaten. Indien hij echter ongeschikt wordt bevonden, dan wordt hij overeenkomstig artikel 19 ontslagen.

Artikel 19

De stagedoende ambtenaar die lichamelijk ongeschikt wordt bevonden, wordt ambtshalve ontslagen. Ten laatste op de datum van dit ambtshalve ontslag wordt met de betrokkene een arbeidsovereenkomst gesloten van een minimumduur die hem toelaat in aanmerking te komen voor een werkloosheidsuitkering.

Is betrokkene arbeidsongeschikt verklaard op het ogenblik van de aanvang van de genoemde overeenkomst of wordt hij arbeidsongeschikt tijdens de uitvoering ervan, dan ontvangt hij in het eerste geval gedurende 6 maanden een bezoldiging, en in het tweede geval gedurende de wachtperiode die nodig is om uitkeringen te kunnen genieten in het kader van de verplichte verzekering tegen ziekte en invaliditeit, sector uitkeringen.

Artikel 20

De stagiair kan wegens beroepsongeschiktheid worden afgedankt met een opzegging van drie maanden. Ten laatste op de datum van de beslissing tot afdanking wordt met de betrokkene een arbeidsovereenkomst gesloten met een bepaalde duur van drie maanden die overeenstemt met de opzegtermijn.

Voor elke zware fout tijdens of naar aanleiding van de stage kan de betrokkene zonder opzegging worden ontslagen. De betrokkene wordt in dat geval voorafgaandelijk gehoord of aangemaand door de Ombudsmannen.

CHAPITRE IV: DROITS, DEVOIRS ET INCOMPATIBILITÉS

Article 21

Les agents sont tenus d'exécuter consciencieusement les tâches qui leur sont confiées. Ils assument leur fonction avec loyauté et de manière irréprochable. Ils ont le devoir, dans tout acte lié à l'exercice de leur fonction ou en dehors de celle-ci, de rester digne de la confiance qui leur est accordée par les Médiateurs.

A l'exception de l'article 24, les dispositions de ce chapitre sont applicables aux membres du personnel contractuel.

Article 22

Les agents jouissent de la liberté d'expression pour autant qu'elle ne soit pas de nature à nuire à la neutralité ou à la dignité du Collège des Médiateurs fédéraux.

Il leur est interdit de révéler des faits qui ont trait à la sécurité nationale, à la protection de l'ordre public, aux intérêts financiers de l'autorité, à la prévention et à la répression des faits délictueux, au secret médical, aux droits et libertés du citoyen, et notamment le droit au respect de la vie privée.

Les agents ne peuvent divulguer à toute personne non habilitée des faits dont ils ont eu connaissance dans l'exercice de leur fonction.

Les dispositions des alinéas précédents s'appliquent également aux agents qui ont cessé d'exercer leurs fonctions.

Article 23

Les agents peuvent prêter certaines activités complémentaires pour autant que celles-ci ne contrarient pas l'exercice de leur fonction et ne portent pas atteinte à la neutralité ou à la dignité du Collège des Médiateurs fédéraux. L'autorisation préalable des Médiateurs est toujours exigée pour des activités rémunérées.

HOOFDSTUK IV: RECHTEN, PLICHTEN EN ONVERENIGBAARHEDEN

Artikel 21

De ambtenaren dienen plichtsbewust de hen opgedragen taken te vervullen. Zij oefenen hun functie op loyale en onberispelijke wijze uit. Zij dienen bij elke handeling, in het kader van hun ambt of daarbuiten, het vertrouwen waardig te blijven dat de Ombudsmannen in hen stellen.

De bepalingen van dit hoofdstuk, met uitzondering van artikel 24, zijn van toepassing op de contractuele personeelsleden.

Artikel 22

De ambtenaren hebben het recht op vrijheid van meningsuiting, voor zover de neutraliteit of de waardigheid van het College van de federale Ombudsmannen hierdoor niet worden geschaad.

Het is hun verboden die feiten bekend te maken die betrekking hebben op 's lands veiligheid, de bescherming van de openbare orde, de financiële belangen van de overheid, het voorkomen en het bestraffen van strafbare feiten, het medisch geheim, de rechten en de vrijheden van de burger, en in het bijzonder op het recht op eerbied voor de persoonlijke levenssfeer.

De ambtenaren mogen aan onbevoegden geen feiten openbaar maken waarvan zij kennis kregen in de uitoefening van hun functie.

De bepalingen van de voorgaande leden gelden eveneens voor de ambtenaren die hun ambt hebben neergelegd.

Artikel 23

Voor zover de uitoefening van hun functie er niet door wordt gehinderd en voor zover de neutraliteit of de waardigheid van het College van de federale Ombudsmannen hierdoor niet in het gedrang worden gebracht, mogen de ambtenaren bijkomende activiteiten uitoefenen. Voor activiteiten die worden vergoed is de voorafgaande toestemming van de Ombudsmannen steeds vereist.

Est incompatible avec la fonction d'agent tout mandat public conféré par élection ou par nomination. L'agent qui accepte un tel mandat est démis d'office sans préavis ni indemnité.

Les agents ne peuvent adhérer, ni prêter leur concours, à un mouvement, groupement, organisation ou association qui poursuit des objectifs en opposition avec la Constitution ou la Loi.

Article 24

Un agent ne peut être mis à la disposition d'un autre service public que moyennant l'autorisation préalable des Médiateurs.

Une telle mise à disposition ne peut pas être accordée aux chargés de mission, ni aux stagiaires.

La mise à disposition ne peut être accordée que pour une période d'une durée déterminée.

Si l'agent concerné n'a pas repris sa fonction, passé ce délai, il est démis d'office sans préavis ni indemnité.

Article 25

Il est strictement interdit à tout agent de solliciter ou recevoir directement ou par personne interposée, même en dehors de sa fonction mais en raison de celle-ci, des dons, gratifications ou avantages quelconques.

Article 26

Si les nécessités fonctionnelles du service le requièrent, les Médiateurs peuvent demander aux agents de dépasser le régime de travail qui leur est applicable pour accomplir des prestations spéciales et urgentes.

Article 27

Les agents ont droit à l'information pour tous les aspects utiles à l'exercice de leurs tâches. Ils ont droit à la formation continue pour satisfaire aux critères d'évaluation et aux conditions de promotion.

De functie van ambtenaar is onverenigbaar met elk openbaar mandaat verkregen door verkiezing of door benoeming. De ambtenaar die een dergelijk mandaat aanvaardt, wordt zonder vooropzeg en zonder vergoeding ambtshalve ontslagen.

De ambtenaren mogen zich niet aansluiten bij, noch hun medewerking verlenen aan een beweging, groepering, organisatie of vereniging die doelstellingen nastreeft in strijd met de Grondwet of de Wet.

Artikel 24

Een ambtenaar kan slechts ter beschikking van een andere Openbare Dienst worden gesteld, dan na voorafgaande toestemming van de Ombudsmannen.

De terbeschikkingstelling kan niet worden toegestaan aan de opdrachthouders, noch aan de stagiairs.

De terbeschikkingstelling kan slechts voor een periode van bepaalde duur worden toegestaan.

Indien de betrokken ambtenaar, na deze termijn, zijn functie niet heeft hervat, wordt hij zonder vooropzeg en zonder vergoeding ambtshalve ontslagen.

Artikel 25

Een ambtenaar mag in geen geval giften, beloningen of voordelen van welke aard ook, rechtstreeks of via tussenpersoon, zelfs buiten zijn functie maar naar aanleiding ervan, vragen of ontvangen.

Artikel 26

Naargelang de noodwendigheden van de dienst, kunnen de Ombudsmannen voor bijzondere en dringende opdrachten verzoeken de geldende dienstregeling te overschrijden.

Artikel 27

De ambtenaren hebben recht op informatie wat alle aspecten betreft die nuttig zijn voor de taakvervulling. Ze hebben recht op voortgezette opleiding om te kunnen voldoen aan de evaluatiecriteria en bevorderingsvereisten.

Article 28

Chaque agent a le droit de consulter son dossier personnel.

Article 29

Lorsqu'un agent enfreint les dispositions du présent chapitre, il est passible de sanctions disciplinaires conformément au présent statut.

Artikel 28

Elke ambtenaar heeft het recht zijn persoonlijk dossier te raadplegen.

Artikel 29

Indien een ambtenaar een inbreuk pleegt op de bepalingen van dit hoofdstuk, kan hij overeenkomstig dit statuut worden onderworpen aan tuchtsancties.

CHAPITRE V: EVALUATION

Article 30

L'évaluation est obligatoire pour chaque agent, à l'exception des agents stagiaires.

Un rapport d'évaluation est établi, tous les deux ans, pour chaque agent.

Article 31

L'évaluation est placée sous la haute direction des Médiateurs. Ils fixent, selon les principes du présent statut, les modalités relatives à l'évaluation.

L'évaluation des agents avec le grade de directeur, d'administrateur et d'auditeur coordinateur s'effectue directement par les Médiateurs.

Pour les autres agents, l'évaluation est attribuée par l'administrateur, sur proposition du chef de service de l'intéressé.

Article 32

Les évaluateurs tiennent pour chaque agent un dossier d'évaluation qui contient tous les éléments aussi bien favorables que défavorables qui contribuent à l'évaluation de l'agent concerné.

Ce dossier d'évaluation ne peut contenir que des données en rapport direct avec l'exercice de la fonction ou avec des comportements étrangers au service qui peuvent porter atteinte à la neutralité ou à la dignité du Collège des Médiateurs fédéraux.

Le recueil de ces données est soumis à la loi sur la protection de la vie privée à l'égard du traitement des données personnelles.

Article 33

Il est prévu quatre mentions possibles:

- excellent;
- bon;
- satisfaisant;
- insuffisant.

HOOFDSTUK V: EVALUATIE

Artikel 30

De evaluatie is verplicht voor elke ambtenaar, met uitzondering van de stagedoende ambtenaren.

Voor elke ambtenaar wordt om de twee jaar een evaluatieverslag opgesteld.

Artikel 31

De evaluatie verloopt onder de hoge leiding van de Ombudsmannen. Zij leggen, volgens de principes van dit statuut, de modaliteiten betreffende de evaluatie vast.

De evaluatie van de ambtenaren met de graad van directeur, administrateur en auditeur-coördinator gebeurt rechtstreeks door de Ombudsmannen.

Voor de andere ambtenaren wordt de evaluatie toegekend door de administrateur, op voorstel van het diensthoofd van de betrokkene.

Artikel 32

De evaluatoren houden voor elke ambtenaar een evaluatiedossier bij dat alle elementen bevat, zowel gunstige als ongunstige, die bijdragen tot de evaluatie van de betrokken ambtenaar.

Dit evaluatiedossier mag slechts gegevens bevatten die rechtstreeks verband houden met de uitoefening van de functie of met handelingen buiten dienstverband die de neutraliteit of de waardigheid van het College van de federale Ombudsmannen kunnen aantasten.

Het verzamelen van deze gegevens is onderworpen aan de Wet tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens.

Artikel 33

Er zijn vier vermeldingen mogelijk:

- uitstekend
- goed
- voldoende
- onvoldoende

Article 34

L'évaluation est attribuée après un entretien entre l'évaluateur et l'agent évalué. L'intéressé reçoit un exemplaire du rapport d'évaluation. Ce dernier lui est notifié au moyen d'une lettre recommandée à la poste ou remis en mains propres avec accusé de réception.

Article 35

L'agent qui conteste l'évaluation attribuée par l'administrateur peut interjeter appel auprès des Médiateurs. Il transmet, endéans les dix jours ouvrables, ses objections écrites aux Médiateurs.

L'intéressé qui néglige d'interjeter appel endéans le délai fixé par l'alinéa précité est présumé marquer son accord avec l'évaluation attribuée, sauf cas de force majeure dont il appartient aux seuls Médiateurs de décider.

Article 36

Les Médiateurs prennent, en appel, une décision motivée après avoir entendu l'agent concerné. Ils peuvent recueillir toute information qu'ils jugent utile afin de prendre leur décision.

Article 37

L'agent qui a obtenu la mention "*insuffisant*" n'a pas droit aux augmentations de traitement prévues dans son échelle barémique.

Article 38

La mention "*bon*" donne droit aux promotions en grade et aux promotions barémiques aux conditions fixées par le présent statut.

La mention "*excellent*" donne droit aux promotions prévues par le présent statut un an avant que la condition d'ancienneté normale ne soit remplie.

La mention "*satisfaisant*" donne uniquement droit aux promotions prévues par le présent statut en application des principes de la carrière plane, avec un an de retard par rapport à la condition d'ancienneté normale.

Artikel 34

De evaluatie wordt toegekend na een onderhoud tussen de evaluator en de geëvalueerde. De betrokkene ontvangt een exemplaar van het evaluatieverslag. Het wordt hem bij aangetekende brief betekend of overhandigd tegen ontvangstbewijs.

Artikel 35

De ambtenaar die de door de administrateur toegekende evaluatie betwist kan een beroep instellen bij de Ombudsmannen. Hiertoe maakt hij binnen de 10 werkdagen zijn schriftelijke bezwaren over aan de Ombudsmannen.

De betrokkene die nalaat om binnen de in het vorige lid gestelde termijn een beroep in te stellen, wordt geacht akkoord te gaan met de toegekende evaluatie, behoudens de gevallen van overmacht waarover enkel de Ombudsmannen beslissen.

Artikel 36

De Ombudsmannen nemen in hoger beroep een gemotiveerde beslissing na de betrokken ambtenaar te hebben gehoord. Zij kunnen elke informatie inwinnen die ze nuttig achten voor het nemen van de beslissing.

Artikel 37

De ambtenaar die de vermelding "*onvoldoende*" heeft gekregen, heeft geen recht op de weddeverhogingen waarin zijn weddeschaal voorziet.

Artikel 38

De vermelding "*goed*" geeft recht op de bevorderingen in graad en in weddeschaal, onder de voorwaarden bepaald in dit statuut.

De vermelding "*uitstekend*" geeft recht op de bevorderingen waarin dit statuut voorziet, één jaar voor het vervullen van de normale anciënniteitsvoorwaarde.

De vermelding "*voldoende*" geeft enkel recht op de bevorderingen waarin dit statuut voorziet met toepassing van de principes van de vlakke loopbaan, met een vertraging van één jaar op de normale anciënniteitsvoorwaarde.

La mention "*insuffisant*" ne donne pas droit aux promotions prévues par le présent statut.

Article 39

L'agent qui obtient l'évaluation "*insuffisant*" est évalué à nouveau six mois après que l'évaluation est devenue définitive. Si, à ce moment, il obtient à nouveau l'évaluation "*insuffisant*", il est évalué une deuxième fois trois mois après que l'évaluation précédente est devenue définitive. S'il obtient encore toujours l'évaluation "*insuffisant*", il est alors licencié pour inaptitude professionnelle. Il obtient un préavis calculé conformément aux dispositions prévues par la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, pour les employés du secteur privé.

De vermelding "*onvoldoende*" geeft geen recht op de bevorderingen waarin dit statuut voorziet.

Artikel 39

De ambtenaar die de vermelding "*onvoldoende*" krijgt, wordt na zes maanden vanaf het definitief worden van de evaluatie opnieuw geëvalueerd. Krijgt hij op dat ogenblik opnieuw een vermelding "*onvoldoende*", dan wordt hij terug geëvalueerd na 3 maanden vanaf het definitief worden van de vorige evaluatie. Krijgt hij nogmaals de vermelding "*onvoldoende*", dan wordt hij ontslagen wegens professionele ongeschiktheid. Hij krijgt een vooropzeg, berekend volgens de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten voor de werknemers uit de privé-sector.

CHAPITRE VI: RÉGIME DE CARRIÈRE**Article 40**

L'attaché qui compte 6 années d'ancienneté de grade est nommé auditeur, aux conditions fixées par le présent statut.

Article 41

L'auditeur qui compte 6 années d'ancienneté de grade obtient, aux conditions fixées par le présent statut, une promotion barémique.

Article 42

L'auditeur peut être nommé au grade d'auditeur coordinateur aux conditions fixées par le présent statut.

Article 43

L'auditeur coordinateur qui compte 6 années d'ancienneté de grade obtient, aux conditions fixées par le présent statut, une promotion barémique.

Article 44

L'auditeur coordinateur qui compte 12 années d'ancienneté de niveau peut, aux conditions fixées par le présent statut, être nommé au grade de directeur.

Pour le calcul de l'ancienneté de niveau dont question à l'alinéa précité, les services antérieurs sont pris en considération à concurrence de la période d'expérience professionnelle fixée comme condition particulière lors du recrutement au niveau A.

Article 45

Le directeur et l'administrateur qui comptent 6 années d'ancienneté de grade obtiennent, aux conditions fixées par le présent statut, une promotion barémique.

Article 46

L'assistant administratif qui compte 10 années d'ancienneté de grade obtient, aux conditions fixées par le présent statut, une promotion barémique.

HOOFDSTUK VI: VERLOOP VAN DE LOOPBAAN**Artikel 40**

De attaché die 6 jaar graadanciënniteit heeft, wordt onder de voorwaarden bepaald in dit statuut tot auditeur benoemd.

Artikel 41

De auditeur die 6 jaar graadanciënniteit heeft, verkrijgt onder de voorwaarden bepaald in dit statuut een verhoging in weddeschaal.

Artikel 42

De auditeur kan, onder de voorwaarden bepaald in dit statuut, tot auditeur-coördinator worden benoemd.

Artikel 43

De auditeur-coördinator die 6 jaar graadanciënniteit heeft, verkrijgt onder de voorwaarden bepaald in dit statuut een verhoging in weddeschaal.

Artikel 44

De auditeur-coördinator met 12 jaar niveauanciënniteit kan, onder de voorwaarden bepaald in dit statuut, tot directeur worden benoemd.

Voor het bepalen van de in het vorige lid bedoelde niveauanciënniteit worden de vroegere diensten in aanmerking genomen, ten belope van de bij de aanwerving in niveau A als bijzondere voorwaarde gestelde periode van beroepservaring.

Artikel 45

De directeur en de administrateur die 6 jaar graadanciënniteit hebben, verkrijgen onder de voorwaarden bepaald in dit statuut, een verhoging in weddeschaal.

Artikel 46

De bestuursassistent die 10 jaar graadanciënniteit heeft, verkrijgt onder de voorwaarden bepaald in dit statuut, een verhoging in weddeschaal.

Article 47

L'assistant administratif qui assure le secrétariat d'un Médiateur peut, aux conditions fixées par les Médiateurs, être nommé au grade d'assistant de direction pour une période d'une durée déterminée.

La période visée à l'alinéa précédent ne peut toutefois pas excéder le mandat en cours du Médiateur dont le secrétariat est assuré.

La nomination pour une période à durée déterminée au grade d'assistant de direction est renouvelable aux mêmes conditions.

Article 48

L'assistant administratif qui possède des compétences professionnelles spécifiques, peut, aux conditions fixées par les Médiateurs, obtenir l'échelle barémique d'assistant de direction.

L'agent dont question à l'alinéa précédent qui compte 6 années d'ancienneté peut, aux conditions fixées par le présent statut, être nommé au grade d'assistant de direction.

Article 49

L'agent de niveau C qui compte 10 années d'ancienneté de grade obtient, aux conditions fixées par le présent statut, une promotion barémique.

Article 50

Les promotions, visées aux articles 40, 41, 43, 45, 46 et 49, sont attribuées selon les principes de la carrière plane.

Les modalités relatives aux autres promotions sont déterminées par les Médiateurs.

Article 51

Les Médiateurs peuvent, en fonction des nécessités du service, charger un agent de fonctions supérieures.

Artikel 47

De bestuursassistent die het secretariaat van een Ombudsman waarneemt kan, onder de voorwaarden bepaald door de Ombudsmannen, voor een periode van bepaalde duur tot directie-assistent worden benoemd.

De in het vorige lid bedoelde periode kan ten hoogste zolang duren als de lopende ambtstermijn van de Ombudsman, waarvan het secretariaat wordt waargenomen.

De benoeming voor een periode van bepaalde duur tot directie-assistent is onder dezelfde voorwaarden verlengbaar.

Artikel 48

De bestuursassistent met specifieke beroepsbekwaamheden kan, onder de voorwaarden bepaald door de Ombudsmannen, de weddeschaal van directie-assistent verkrijgen.

De in het vorige lid bedoelde ambtenaar die 6 jaar graadanciënniteit heeft kan, onder de voorwaarden bepaald in dit statuut, tot directie-assistent worden benoemd.

Artikel 49

De ambtenaar van niveau C die 10 jaar graadanciënniteit heeft, verkrijgt onder de voorwaarden bepaald in dit statuut een verhoging in weddeschaal.

Artikel 50

De bevorderingen, bedoeld in de artikelen 40, 41, 43, 45, 46 en 49, worden toegekend volgens de principes van de vlakke loopbaan.

Voor de overige bevorderingen worden de modaliteiten bepaald door de Ombudsmannen.

Artikel 51

Volgens de noodwendigheden van de dienst kunnen de Ombudsmannen een ambtenaar belasten met hogere functies.

**CHAPITRE VII: POSITION ADMINISTRATIVE
ET RÉGLEMENTATION DES CONGÉS**

Article 52

L'agent se trouve en activité de service, en non-activité ou en disponibilité.

Article 53

L'agent est toujours censé être en activité de service, sauf disposition formelle qui le place, soit de plein droit, soit par décision des Médiateurs, dans une autre position administrative.

Sauf disposition formelle contraire, l'agent en activité de service a droit au traitement et à l'avancement dans son échelle de traitement. Il peut faire valoir ses titres à la promotion.

Article 54

Sous réserve de dispositions contraires dans le présent statut ou de modalités dérogatoires déterminées par les Médiateurs, la réglementation applicable aux agents en matière de congés et d'absences repris au présent statut est celle qui est d'application pour les agents de l'État.

Sous les mêmes conditions, la réglementation applicable aux membres du personnel contractuel en ce qui concerne ces congés et absences repris au présent statut est celle qui est d'application pour les membres du personnel contractuel des administrations de l'État.

Article 55

L'agent bénéficie, aux conditions fixées par le présent statut, des congés suivants :

- 1° congés annuels de vacances, jours fériés légaux ainsi que ceux visés à l'article 64, congés de circonstances, congés de maternité, congés d'accueil en vue de l'adoption ou de la tutelle officielle;
- 2° congés pour maladie ou infirmité;
- 3° congés pour prestations réduites, autorisées après une absence pour maladie ou infirmité;
- 4° congés pour don de moëlle osseuse.

Ces congés sont assimilés à des périodes d'activité de service.

**HOOFDSTUK VII: ADMINISTRATIEVE TOESTAND
EN VERLOFREGELING**

Artikel 52

De ambtenaar bevindt zich in dienstactiviteit, in non-activiteit of in disponibiliteit.

Artikel 53

De ambtenaar wordt altijd geacht in actieve dienst te zijn behoudens uitdrukkelijke bepaling die hem hetzij van rechtswege, hetzij bij beslissing van de Ombudsmannen in een andere administratieve toestand plaatst.

Behoudens uitdrukkelijk strijdige bepaling heeft de ambtenaar in actieve dienst recht op wedde en op bevordering in zijn weddeschaal. Hij kan zijn aanspraken op bevordering doen gelden.

Artikel 54

Behoudens andersluidende bepalingen in dit statuut of afwijkende modaliteiten bepaald door de Ombudsmannen is op de ambtenaren inzake de in dit statuut opgenomen verloven en afwezigheden de reglementering van toepassing die geldt voor de Rijksambtenaren.

Onder dezelfde voorwaarden is voor de contractuele personeelsleden inzake deze verloven en afwezigheden de reglementering van toepassing die geldt voor de contractuele personeelsleden in de Rijksbesturen.

Artikel 55

Onder de voorwaarden bepaald in dit statuut krijgt de ambtenaar verlof:

- 1° voor jaarlijkse vakantie en op de wettelijke feestdagen en de dagen bedoeld in artikel 64, voor omstandigheidsverlof, voor bevalling, voor opvang met het oog op adoptie of pleegvoogdij;
- 2° wegens ziekte of gebrekkigheid;
- 3° voor verminderde prestaties, toegestaan na een afwezigheid wegens ziekte of gebrekkigheid;
- 4° voor het afstaan van beenmerg.

Deze verloven worden gelijkgesteld met perioden van dienstactiviteit.

Article 56

En outre, l'agent peut obtenir un congé:

- 1° parental;
- 2° pour mission;
- 3° pour lui permettre d'effectuer un stage ou une période d'essai dans un autre emploi au sein d'un service de l'État, de l'enseignement subsidié, de l'enseignement universitaire, d'un centre psycho-médico-social subsidié, d'un service d'orientation professionnelle subsidié ou d'un institut médico-pédagogique subsidié.

Ces congés ne sont pas rémunérés. Ils sont, pour le surplus, assimilés à des périodes de non-activité.

Les congés visés aux points 2° et 3° ne sont pas applicables aux stagiaires ni aux chargés de mission qui sont mis à la disposition du Collège des Médiateurs fédéraux par un autre service public.

Article 57

L'agent est en non-activité:

- 1° lorsqu'il prolonge l'exercice d'une mission qui n'est pas reconnue d'intérêt général;
- 2° lorsqu'il a été autorisé à s'absenter pour une période de longue durée, pour des raisons familiales ou pour convenance personnelle.

Article 58

Sauf disposition formelle contraire, l'agent qui se trouve en non-activité n'a pas droit au traitement.

Il ne peut faire valoir ses titres à la promotion et à l'avancement dans son échelle de traitement qu'aux conditions fixées par les Médiateurs.

Nul ne peut être mis ou maintenu en non-activité s'il se trouve dans les conditions requises pour obtenir une pension de retraite.

Artikel 56

Daarnaast kan de ambtenaar een verlof bekomen:

- 1° voor ouderschap;
- 2° voor opdracht;
- 3° om hen in staat te stellen een stage of een proefperiode te vervullen in een andere betrekking van een overheidsdienst, van het gesubsidieerd onderwijs, van het universitair onderwijs, van een gesubsidieerd psychomedisch-sociaal centrum, van een gesubsidieerde dienst voor beroepskeuze of van een gesubsidieerd medisch-pedagogisch instituut.

Deze verloven worden niet vergoed. Zij worden voor het overige met perioden van dienstactiviteit gelijkgesteld.

De verloven onder 2° en 3° gelden niet voor de stagiairs, noch voor de opdrachthouders die ter beschikking van het College van de federale Ombudsmannen zijn gesteld door een andere Openbare Dienst.

Artikel 57

De ambtenaar is in non-activiteit:

- 1° wanneer hij de uitvoering van een opdracht die niet van algemeen belang is erkend, voortzet;
- 2° wanneer aan de ambtenaar, om familiale of persoonlijke redenen, toegestaan wordt voor een periode van lange duur afwezig te zijn.

Artikel 58

Behoudens uitdrukkelijk strijdige bepaling heeft de ambtenaar in non-activiteit geen recht op wedde.

Hij kan alleen onder door de Ombudsmannen gestelde voorwaarden aanspraken maken op bevordering en op bevordering in zijn weddeschaal.

Niemand kan in non-activiteit gesteld of gehouden worden wanneer hij aan de vereisten voldoet om in ruste te worden gesteld.

Article 59

Sans préjudice de l'application éventuelle d'une peine disciplinaire ou d'une mesure administrative, l'agent qui s'absente sans autorisation ou dépasse sans motif valable le terme de son congé se trouve de plein droit en non-activité sans traitement. Il conserve dans cette position ses titres à l'avancement dans son échelle de traitement. Il ne peut faire valoir ses titres à la promotion pendant la durée de son absence irrégulière ni recevoir une promotion.

Article 60

La suspension disciplinaire place l'agent de plein droit dans la position administrative de non-activité.

Durant les périodes de suspension disciplinaire, l'agent ne peut faire valoir ses titres à la promotion ou à l'avancement dans son échelle de traitement. Il ne peut subir une retenue de traitement supérieure à celle prévue par l'article 23, deuxième alinéa, de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération des travailleurs.

Article 61

L'agent peut, aux conditions à déterminer par les Médiateurs, être mis en disponibilité sans préavis:

- 1° pour retrait d'emploi dans l'intérêt du service;
- 2° pour cause de maladie ou d'infirmité qui ne donne pas lieu à une inaptitude définitive au service mais provoquent des absences dont la durée excède celle des congés pour maladie ou infirmité.

L'agent mis en disponibilité pour retrait d'emploi dans l'intérêt du service ou pour cause de maladie ou d'infirmité reçoit un traitement d'attente comme prévu par l'article 72 du présent statut. Il conserve ses droits à une promotion en grade ou à une promotion barémique.

Article 62

Nul ne peut être mis ou maintenu en disponibilité s'il se trouve dans les conditions requises pour recevoir une pension de retraite.

Artikel 59

Onverminderd de eventuele toepassing van een tuchtstraf of van een administratieve maatregel, komt de ambtenaar die zonder toestemming afwezig is of de duur van zijn verlof zonder geldige reden overschrijdt, van rechtswege op non-activiteit zonder wedde te staan. In die stand behoudt hij zijn rechten op de bevordering in zijn weddeschaal. Hij kan voor de niet gewettigde duur van zijn afwezigheid zijn aanspraken op bevordering niet doen gelden noch een bevordering verkrijgen.

Artikel 60

Tuchtschorsing plaatst de ambtenaar ambtshalve in de administratieve toestand non-activiteit.

Gedurende de periodes van tuchtschorsing kan de ambtenaar zijn aanspraken op bevordering en op bevordering in zijn weddeschaal niet doen gelden. Er kan hem geen hogere inhouding van wedde worden opgelegd dan die waarin wordt voorzien in artikel 23, tweede lid, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

Artikel 61

De ambtenaar kan, onder door de Ombudsmannen te stellen voorwaarden, zonder opzegging in beschikbaarheid worden gesteld:

- 1° wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst;
- 2° wegens ziekte of gebrekkigheid waaruit geen definitieve dienstongeschiktheid ontstaat, maar die aanleiding geeft tot langere afwezigheid dan voor verlof wegens ziekte of gebrekkigheid.

De ambtenaar in beschikbaarheid gesteld wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst of wegens ziekte of gebrekkigheid ontvangt een wachtgeld, zoals bepaald in artikel 72 van dit statuut. Hij behoudt zijn recht op bevordering in graad of in weddeschaal.

Artikel 62

Niemand kan in beschikbaarheid gesteld of gehouden worden, wanneer hij voldoet aan de eisen om in ruste te worden gesteld.

Les agents en disponibilité restent à la disposition des Médiateurs et peuvent, aux conditions à déterminer par les Médiateurs, être réaffectés.

Ils sont tenus, dans les délais fixés par les Médiateurs, de prendre le service qui leur a été assigné.

Article 63

La durée du congé annuel de vacances des agents est fixée comme suit selon leur âge :

- agents de moins de 40 ans: 30 jours ouvrables;
- agents de 40 ans à 49 ans: 31 jours ouvrables;
- agents à partir de 50 ans: 32 jours ouvrables.

Le congé annuel de vacances est pris selon les convenances de l'agent, en tenant compte des nécessités du service et après autorisation du chef de service.

Article 64

Les agents sont en congé les samedis et les dimanches ainsi que les jours fériés légaux, de même que:

- le 2 janvier;
- les 2 et 15 novembre;
- le 26 décembre.

Ils peuvent toutefois être astreints à travailler pendant un ou plusieurs de ces jours de congé lorsque les nécessités du service l'exigent. Ils obtiennent, dans ce cas, un congé de récupération d'une durée égale qui peut être pris aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances.

Article 65

Lorsqu'un ou plusieurs jours de congé visés à l'article précédent coïncident avec un jour où l'agent ne travaille pas en vertu du régime de travail qui lui est applicable, il est accordé un jour de congé de compensation qui peut être pris aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances.

Ambtenaren in beschikbaarheid blijven ter beschikking van de Ombudsmannen en kunnen, onder door de Ombudsmannen te stellen voorwaarden, weder tewerkgesteld worden.

Zij moeten, binnen de door de Ombudsmannen gestelde tijd, de hun toegewezen dienst opnemen.

Artikel 63

De duur van de jaarlijkse vakantie wordt voor de ambtenaren naargelang hun leeftijd als volgt bepaald:

- ambtenaren van minder dan 40 jaar: 30 werkdagen;
- ambtenaren van 40 tot en met 49 jaar: 31 werkdagen;
- ambtenaren vanaf 50 jaar: 32 werkdagen.

De jaarlijkse vakantie wordt genomen naar keuze van de ambtenaar rekening houdend met de noodwendigheden van de dienst en na toestemming van het diensthoofd.

Artikel 64

De ambtenaren zijn met verlof op de zaterdagen en zondagen en op de wettelijke feestdagen, maar tevens op:

- 2 januari;
- 2 en 15 november;
- 26 december.

Zij kunnen evenwel door de Ombudsmannen worden verzocht op één of meerdere van deze dagen te werken, mocht dit noodzakelijk blijken voor de dienst. Zij bekomen in dat geval een inhaalverlof van dezelfde duur dat onder dezelfde voorwaarden als het jaarlijks vakantieverlof kan worden genomen.

Artikel 65

Wanneer één of meerdere van de in het vorige artikel bedoelde verlofdagen samenvallen met een dag waarop de ambtenaar krachtens de arbeidstijdregeling die op hem van toepassing is, niet werkt, wordt compensatieverlof verleend dat onder dezelfde voorwaarden als het jaarlijks vakantieverlof kan worden genomen.

Article 66

Les Médiateurs peuvent déterminer que certains jours de vacances ou de compensation doivent être pris à certains jours fixés par eux.

Article 67

Outre les congés annuels de vacances, il peut être accordé des congés de circonstances dans les limites suivantes :

1. Mariage de l'agent: 5 jours ouvrables;
2. Accouchement de l'épouse ou de la personne avec laquelle, au moment de l'évènement, l'agent vit maritalement: 4 jours ouvrables;
3. Décès du conjoint ou de la personne avec laquelle l'agent vivait maritalement ou d'un parent ou allié au premier degré: 4 jours ouvrables;
4. Mariage d'un enfant: 3 jours ouvrables;
5. Décès d'un parent ou allié à quelque degré que ce soit habitant sous le même toit que l'agent: 2 jours ouvrables;
6. Décès d'un parent ou allié au deuxième degré n'habitant pas sous le même toit que l'agent: 1 jour ouvrable.

Article 68

L'agent absent pour cause de maladie ou d'infirmité est soumis à la tutelle sanitaire du Service de Santé Administratif de l'État, selon les modalités fixées par les Médiateurs.

Il est tenu de signaler immédiatement son absence à l'administrateur ainsi qu'au médecin du Centre médical dont il dépend.

Artikel 66

De Ombudsmannen kunnen bepalen dat sommige vakantiedagen of compensatiedagen dienen te worden opgenomen op bepaalde door hen vastgestelde dagen.

Artikel 67

Behalve het jaarlijks vakantieverlof kan aan de ambtenaren omstandigheidsverlof worden toegekend, binnen de perken zoals hierna bepaald:

1. Huwelijk van de ambtenaar: 5 werkdagen;
2. Bevalling van de echtgenote of van de persoon met wie de ambtenaar op het tijdstip van de gebeurtenis samenleeft: 4 werkdagen;
3. Overlijden van de echtgenoot, van de persoon met wie de ambtenaar samenleefde, van een bloed- of aanverwant in de eerste graad: 4 werkdagen;
4. Huwelijk van een kind: 3 werkdagen;
5. Overlijden van een bloed- of aanverwant in om het even welke graad maar onder hetzelfde dak wonend als de ambtenaar: 2 werkdagen;
6. Overlijden van een bloed- of aanverwant in de tweede graad maar niet onder hetzelfde dak wonend als de ambtenaar: 1 werkdag.

Artikel 68

De wegens ziekte of gebrekkigheid afwezige ambtenaar staat onder het geneeskundig toezicht van de Administratieve Gezondheidsdienst, overeenkomstig de door de Ombudsmannen vastgestelde modaliteiten.

Hij dient zijn afwezigheid onmiddellijk te melden aan de administrateur en aan de toezichthoudende arts van het betrokken Medisch Centrum.

CHAPITRE VIII: RÉGIME PÉCUNIAIRE

Article 69

A chaque grade sont rattachées une ou plusieurs échelles de traitement, comme précisé dans le tableau joint en annexe I.

L'agent peut faire valoir ses titres à la valorisation pécuniaire des services prestés lors d'une activité professionnelle antérieure pour autant que celle-ci soit reconnue utile par les Médiateurs pour le Collège des Médiateurs fédéraux. Cette reconnaissance s'effectue de plein droit pour:

- 1° les services qui sont pris en considération pour le personnel des agents de l'Etat pour le calcul de l'ancienneté de service;
- 2° l'expérience professionnelle utile qui a été, le cas échéant, fixée comme condition de recrutement.

Article 70

Un agent chargé de fonctions supérieures a droit à une allocation égale à la différence entre le traitement dont il est titulaire et celui auquel il pourrait prétendre s'il était nommé à ce grade.

Article 71

Tous les agents ont droit, dans les mêmes conditions que les agents des services de la Chambre des représentants, à:

- 1° un pécule de vacances;
- 2° une gratification de fin d'année;
- 3° des allocations familiales;
- 4° une allocation de scolarité;
- 5° un remboursement des frais de transport.

Les Médiateurs peuvent également accorder à une catégorie déterminée d'agents les primes spécifiques que la Chambre des Représentants accorde à cette même catégorie d'agents.

Les membres du personnel contractuel ont droit à ces avantages dans les mêmes conditions que les agents.

HOOFDSTUK VIII: BEZOLDIGING

Artikel 69

Aan elke graad zijn één of meerdere weddeschalen verbonden zoals bepaald in de toegevoegde tabel in bijlage I.

De ambtenaar kan aanspraak maken op de geldelijke valorisatie van de diensten die werden gepresteerd in een vorige beroepswerkzaamheid, voor zover deze door de Ombudsmannen als nuttig worden erkend voor het College van de federale Ombudsmannen. Deze erkenning gebeurt ambtshalve voor:

- 1° de diensten die voor het Rijkspersoneel in aanmerking worden genomen voor de berekening van de dienstancienniteit;
- 2° de nuttige beroepservaring die desgevallend als voorwaarde werd gesteld voor de aanwerving.

Artikel 70

Een ambtenaar met hogere functies heeft recht op een toelage gelijk aan het verschil tussen de wedde waarvan hij titularis is en de wedde waarop hij aanspraak zou kunnen maken indien hij in die graad benoemd was.

Artikel 71

Elke ambtenaar heeft onder dezelfde voorwaarden als de ambtenaren van de Kamer van Volksvertegenwoordigers recht op:

- 1° vakantiegeld;
- 2° een eindejaarstoelage;
- 3° kinderbijslag;
- 4° een schooltoelage;
- 5° terugbetaling van de reiskosten.

De Ombudsmannen kunnen eveneens aan een bepaalde categorie van ambtenaren de specifieke premies toekennen die de Kamer van Volksvertegenwoordigers toekent aan dezelfde categorie van ambtenaren.

De contractuele personeelsleden hebben onder dezelfde voorwaarden als de ambtenaren recht op deze voordelen.

Article 72

L'agent mis en disponibilité pour retrait d'emploi dans l'intérêt du service ou pour cause de maladie obtient un traitement d'attente égal à 60 % de son dernier traitement d'activité.

Ce traitement d'attente ne peut en aucun cas être inférieur à l'allocation que l'intéressé obtiendrait si le régime de la sécurité sociale lui était applicable dès le début de son absence.

Le traitement d'attente de l'agent mis en disponibilité pour cause de maladie s'élève toutefois à 100 % de son traitement, si la maladie dont il souffre est considérée comme sérieuse et de longue durée par le Service de Santé administratif.

Artikel 72

De wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst of wegens ziekte in beschikbaarheid geplaatste ambtenaar ontvangt een wachtgeld gelijk aan 60% van zijn laatste activiteitswedde.

Dit wachtgeld mag echter in geen geval lager liggen dan de vergoeding die de betrokkene zou ontvangen indien het stelsel van de sociale zekerheid op hem van bij de aanvang van zijn afwezigheid, van toepassing zou zijn.

Het wachtgeld van de wegens ziekte op beschikbaarheid geplaatste ambtenaar bedraagt evenwel 100% van zijn wedde, indien de ziekte waaraan hij lijdt door de Administratieve Gezondheidsdienst als ernstig en langdurig wordt erkend.

CHAPITRE IX: RÉGIME DISCIPLINAIRE

Article 73

Les agents qui manquent à leurs obligations professionnelles ou statutaires sont passibles, selon la gravité de leur manquement, des sanctions disciplinaires suivantes :

- le rappel à l'ordre;
- le blâme;
- la retenue de traitement, pendant 3 mois au maximum et limitée au montant fixé par l'article 23, deuxième alinéa de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération des travailleurs;
- la suspension disciplinaire sans traitement, pendant 3 mois au maximum. La suspension disciplinaire entraîne le report, d'une même durée, de la date de prise d'effet des augmentations de traitement et des promotions auxquelles l'agent a droit;
- la rétrogradation, par l'attribution d'une échelle de traitement inférieure dans le même grade ou d'un grade auquel se rapporte une échelle de traitement inférieure;
- la révocation.

Article 74

Pour les agents des niveaux B et C ainsi que pour les attachés et les auditeurs, les sanctions disciplinaires sont infligées par le Conseil des chefs de service, à l'exception de la rétrogradation et de la révocation qui sont prononcées par les Médiateurs.

Article 75

Toutes les sanctions disciplinaires relatives à un directeur, un administrateur ou un auditeur coordinateur sont prononcées par les Médiateurs.

Article 76

Avant toute sanction disciplinaire, l'agent doit être interpellé et entendu par l'administrateur ou un agent désigné à cet effet par les Médiateurs.

Au cas où la sanction disciplinaire a trait au directeur ou à l'administrateur, ceux-ci sont interpellés et entendus par les Médiateurs.

HOOFDSTUK IX: TUCHTREGELING

Artikel 73

De ambtenaren die niet voldoen aan hun professionele of statutaire verplichtingen zijn onderworpen, naargelang van de ernst van de tekortkoming, aan volgende tuchtmaatregelen:

- de terechtwijzing;
- de blaam;
- de inhouding van de wedde gedurende maximaal 3 maanden en beperkt tot het bedrag bepaald in artikel 23, tweede lid, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers;
- de tuchtschorsing zonder wedde gedurende maximaal 3 maanden. De tuchtschorsing leidt tot een uitstel met eenzelfde duur vanaf de datum van inwerkingtreding van de weddeverhogingen en bevorderingen waarop de betrokkene recht heeft;
- de terugzetting in graad door toekenning van een lagere weddeschaal in dezelfde graad of van een graad waaraan een lagere weddeschaal is verbonden;
- de afzetting ;

Artikel 74

Voor de ambtenaren van niveau B en C en voor de attachés en auditeurs worden de tuchtmaatregelen uitgesproken door de Raad van Diensthoofden, met uitzondering van de terugzetting in graad en de afzetting, die worden uitgesproken door de Ombudsmannen.

Artikel 75

Alle tuchtmaatregelen betreffende een directeur, administrateur of auditeur-coördinator worden uitgesproken door de Ombudsmannen.

Artikel 76

Voor elke tuchtmaatregel dient de betrokken ambtenaar vooraf ondervraagd en gehoord te worden door de administrateur of een daartoe door de Ombudsmannen aangewezen ambtenaar.

Ingeval de tuchtmaatregel de directeur of de administrateur betreft worden zij ondervraagd en gehoord door de Ombudsmannen.

Le procès verbal de l'interpellation de même qu'une proposition de décision sont notifiés à l'intéressé par lettre recommandée à la poste ou remis en mains propres avec accusé de réception. Ce dernier a 10 jours ouvrables pour présenter par écrit ses remarques éventuelles au rapporteur. S'il ne réagit pas dans le délai prescrit, il est censé marquer son accord sur la proposition.

Dans le cas contraire, ses observations sont jointes à la proposition qui est communiquée à l'instance compétente visée aux articles 74 et 75 pour prononcer une proposition de décision. Dans les 10 jours ouvrables, celle-ci convoque l'agent et le rapporteur pour une audition.

Article 77

L'agent peut se faire assister, lors de l'audition visée à l'article 76, dernier alinéa, par la personne de son choix.

L'agent rapporteur ne peut pas assister aux délibérations et aux votes du Conseil des chefs de service.

La décision est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée à la poste ou remise en mains propres avec accusé de réception.

Dans les cas visés à l'article 75, la décision est définitive à dater de la notification.

Article 78

Il peut être interjeté appel auprès des Médiateurs contre les sanctions disciplinaires prononcées par le Conseil des chefs de service, endéans un délai de 10 jours ouvrables à partir de la notification.

A défaut d'appel endéans le délai prescrit, la sanction disciplinaire devient définitive.

Article 79

Les Médiateurs se prononcent endéans les 30 jours sur l'appel, après avoir entendu l'intéressé. L'agent concerné peut se faire assister par une personne de son choix.

Het proces-verbaal van de ondervraging wordt samen met een voorstel van beslissing aan de betrokkene bij aangetekende brief betekend of overhandigd tegen ontvangstbewijs. De betrokkene dient binnen de 10 werkdagen zijn eventuele schriftelijke opmerkingen over te zenden aan de verslaggever. Bij ontstentenis van opmerkingen binnen de voorgeschreven termijn, wordt hij geacht in te stemmen met het voorstel.

In het andere geval worden zijn opmerkingen gevoegd bij het voorstel en overgezonden aan de volgens de artikelen 74 en 75 bevoegde instantie voor het uitspreken van de voorgestelde beslissing. Binnen de 10 werkdagen roept deze de betrokken ambtenaar en de verslaggever op voor een hoorzitting.

Artikel 77

De betrokken ambtenaar kan zich tijdens de in artikel 76, laatste lid, bedoelde hoorzitting laten bijstaan door de persoon van zijn keuze.

De ambtenaar-verslaggever mag niet deelnemen aan de beraadslaging en stemming van de Raad van Diensthoofden.

De beslissing wordt aan de betrokkene bij aangetekende brief betekend of overhandigd tegen ontvangstbewijs.

In de in artikel 75 bedoelde gevallen wordt de beslissing definitief vanaf de betekening.

Artikel 78

Tegen de tuchtmaatregelen uitgesproken door de Raad van Diensthoofden kan binnen een termijn van 10 dagen vanaf de betekening hoger beroep worden ingesteld bij de Ombudsmannen.

Bij ontstentenis van hoger beroep binnen de voorgeschreven termijn wordt de tuchtmaatregel definitief.

Artikel 79

De Ombudsmannen spreken zich binnen de 30 dagen uit over het hoger beroep, na de betrokkene te hebben gehoord. De betrokken ambtenaar kan zich laten bijstaan door de persoon van zijn keuze.

La décision relative à l'appel est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée à la poste ou remise en mains propres avec accusé de réception.

Cette décision devient définitive à dater de la notification.

Article 80

Les sanctions disciplinaires prononcées doivent être motivées. Elles sont consignées au dossier personnel de l'agent concerné.

Article 81

Les sanctions disciplinaires sont effacées d'office du dossier personnel de l'intéressé après une période de:

- 1 an pour le rappel à l'ordre et le blâme;
- 2 ans pour la retenue de traitement et la suspension disciplinaire;
- 3 ans pour la rétrogradation,

après la date à laquelle elles ont pris effet, pour autant qu'aucune autre sanction disciplinaire n'ait été infligée dans ce délai.

Sans préjudice de l'exécution de la sanction, l'effacement implique que la sanction radiée n'est plus prise en compte pour l'attribution d'une évaluation et pour l'appréciation des titres de l'agent à la promotion.

Article 82

Une procédure disciplinaire ne peut avoir trait qu'à des faits qui se sont produits ou ont été constatés au cours des 6 mois précédant l'engagement de la procédure.

En cas de communication d'une condamnation pénale par le Ministère public, le délai de 6 mois prend cours à partir de cette communication.

Article 83

L'agent peut être mis en disponibilité par les Médiateurs dans l'intérêt du service, à titre de mesure conservatoire et en attendant que l'affaire soit traitée au fond.

De beslissing inzake het hoger beroep wordt aan de betrokkene bij aangetekende brief betekend of overhandigd tegen ontvangstbewijs.

Deze beslissing wordt definitief vanaf de betekening.

Artikel 80

De uitgesproken tuchtmaatregelen dienen te worden gemotiveerd. Er wordt melding van gemaakt in het persoonlijk dossier van de betrokken ambtenaar.

Artikel 81

De tuchtmaatregelen worden in het persoonlijk dossier van de betrokkene ambtshalve uitgewist na een periode van:

- 1 jaar voor een terechtwijzing of een blaam;
- 2 jaar voor een inhouding van wedde en een tuchtschorsing;
- 3 jaar voor een terugzetting in graad,

vanaf de datum waarop ze van kracht werden en voor zover geen andere tuchtmaatregel binnen dezelfde periode werd opgelegd.

Onverminderd de uitvoering van de tuchtmaatregel impliceert de uitwijssing dat de doorgehaalde tuchtmaatregel niet langer in aanmerking wordt genomen voor de toekenning van een evaluatie en bij de beoordeling van de aanspraken op bevordering.

Artikel 82

Een tuchtprocedure is slechts van toepassing voor feiten die zich hebben voorgedaan of werden vastgesteld binnen de 6 maanden voorafgaand aan de inleiding van de procedure.

In geval van kennisgeving door het Openbaar Ministerie van een strafrechtelijke veroordeling, loopt de termijn van 6 maanden vanaf deze kennisgeving.

Artikel 83

De betrokkene kan als bewarende maatregel en in afwachting van de behandeling van de zaak ten gronde, door de Ombudsmannen in beschikbaarheid worden gesteld in het belang van de dienst.

A moins qu'il ne s'agisse de faits certains ou de faits qui se sont produits dans l'exercice de ses fonctions, l'action publique suspend la procédure disciplinaire.

Quel que soit le résultat de l'action publique, seuls les Médiateurs se prononcent sur l'opportunité d'entamer une procédure disciplinaire.

Tenzij het vaststaande feiten betreft of feiten die zich voordeden tijdens de uitoefening van zijn functie, schorst de strafvordering de tuchtprocedure.

Ongeacht het resultaat van de strafvordering spreken alleen de Ombudsmannen zich uit over de opportuniteit van een tuchtprocedure.

CHAPITRE X: CESSATION DES FONCTIONS

Article 84

Les agents cessent leurs fonctions d'une des manières suivantes:

- 1° par fin du délai de nomination des chargés de mission;
- 2° par fin de la mise à disposition des chargés de mission;
- 3° par démission volontaire ou d'office;
- 4° par licenciement;
- 5° par révocation;
- 6° par admission à la retraite ou à la mise à la retraite.

Article 85

Un agent ne peut mettre fin volontairement à ses fonctions qu'en présentant sa démission par écrit aux Médiateurs et moyennant un délai de préavis de trente jours.

Article 86

Outre les cas visés aux articles 23, deuxième alinéa et 24 du présent statut, un agent peut être démis d'office sans préavis lorsqu'il ne satisfait plus, selon les constatations des Médiateurs, aux conditions d'admissibilité visées à l'article 10.

Article 87

Un agent ne peut être révoqué qu'à la suite d'une procédure disciplinaire.

Il peut être licencié sans préavis, en cas de violation des articles 21, 22, 23 dernier alinéa et 25 du présent statut.

Article 88

Les agents sont admis d'office à la retraite et peuvent faire valoir leurs droits à une pension dès qu'ils ont atteint l'âge légal de la mise à la retraite.

Ils peuvent demander leur mise à la retraite anticipée dans les mêmes conditions que les agents de l'Etat.

HOOFDSTUK X: BEËINDIGING VAN HET AMBT

Artikel 84

De ambtenaren beëindigen hun functie op een van de volgende wijzen:

- 1° door beëindiging van de termijn van benoeming van de opdrachthouders;
- 2° door beëindiging van de terbeschikkingstelling van de opdrachthouders;
- 3° door vrijwillige of ambtshalve ontslagneming;
- 4° door afdanking;
- 5° door afzetting;
- 6° door toelating tot het pensioen of oppensioensstelling.

Artikel 85

Een ambtenaar kan slechts ontslag nemen uit zijn functie op voorwaarde dat hij zijn ontslag schriftelijk meedeelt aan de Ombudsmannen en met inachtneming van een termijn van 30 dagen vooropzeg.

Artikel 86

Een ambtenaar wordt, naast de gevallen bedoeld in de artikelen 23, 2de lid, en 24 van dit statuut, zonder vooropzeg ambtshalve ontslagen, wanneer hij volgens de vaststellingen van de Ombudsmannen niet meer voldoet aan de toelaatbaarheidsvoorwaarden zoals bedoeld in artikel 10.

Artikel 87

Een ambtenaar kan slechts worden afgezet ten gevolge van een disciplinaire procedure.

Hij kan zonder vooropzeg worden ontslagen in geval van schending van de artikelen 21, 22, 23, laatste lid, en 25 van dit statuut.

Artikel 88

De ambtenaren worden ambtshalve tot het pensioen toegelaten en kunnen hun pensioenrechten laten gelden, zodra zij de wettelijke pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt.

Zij kunnen met vervroegd pensioen gaan onder dezelfde voorwaarden als voor de Rijksambtenaren.

Les agents sont mis d'office à la retraite lorsqu'ils ont épuisé le nombre de jours de maladie et qu'ils ont droit, en vertu de la loi, à une pension de retraite et lorsque leur incapacité définitive de travail pour raison de santé a été constatée de manière définitive.

Article 89

Les délais de préavis dont question dans le présent chapitre prennent cours le premier jour ouvrable du mois civil qui suit celui au cours duquel les préavis ont été remis.

Article 90

Toutes les décisions nécessaires de fin de nomination temporaire, de détachement, de démission, de licenciement ou de révocation sont prononcées par les Médiateurs.

La décision des Médiateurs est notifiée à l'intéressé par ceux-ci ou par l'administrateur au moyen d'une lettre recommandée à la poste ou remise en mains propres avec accusé de réception.

De ambtenaren worden ambtshalve op pensioen gesteld wanneer zij het aantal ziektedagen hebben opgenomen, krachtens de wet pensioengerechtigd zijn en hun blijvende arbeidsongeschiktheid wegens gezondheidsredenen definitief werd vastgesteld.

Artikel 89

De termijnen van vooropzeg waarvan sprake in dit hoofdstuk gaan in op de eerste werkdag van de burgerlijke maand volgend op deze waarin de vooropzeg werd betekend.

Artikel 90

Alle noodzakelijke beslissingen inzake het einde van de tijdelijke benoeming, terbeschikkingstelling, ontslagneming, afdanking of afzetting worden uitgesproken door de Ombudsmannen.

De beslissing van de Ombudsmannen wordt door hen of door de administrateur aan de betrokkene betekend bij aangetekende brief of overhandigd tegen ontvangstbewijs.

CHAPITRE XI: DISPOSITIONS PARTICULIÈRES, TRANSITOIRES ET FINALES

Article 91

Tous les cas particuliers qui n'ont pas été prévus par le présent statut peuvent être soumis aux Médiateurs qui prendront souverainement, pour chaque cas, une décision individuelle.

Article 92

Le présent statut entre en vigueur le 1998.

HOOFDSTUK XI: BIJZONDERE BEPALINGEN, OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN

Artikel 91

Alle bijzondere gevallen die niet in dit statuut zijn voorzien, kunnen worden voorgelegd aan de Ombudsmannen die over elk individueel geval soeverein beslissen.

Artikel 92

Dit statuut treedt in werking op1998.

ANNEXE TABLEAU DES ECHELLES DE TRAITEMENT DU PERSONNEL DU
COLLEGE DES MEDIEATEURS FEDERAUX

BIJLAGE TABEL VAN DE WEDDESCHALEN VAN HET PERSONEEL VAN HET
COLLEGE VAN DE FEDERALE OMBUDSMANNEN

Niveau A

Attaché	A1	Attaché
Auditeur	A2 A3	Auditeur
Auditeur coordinateur	A3 A4	Auditeur-coördinator
Directeur et Administrateur	A4 A6	Directeur en Administrateur

Niveau B

Assistant administratif	B1 B2	Bestuursassistent
Assistant de direction	B8/1	Directie-assistent

Niveau C

Huissier-chauffeur	C1 C2	Bode-chauffeur
--------------------	----------	----------------

Barema's/Barèmes niveau A

01.06.1994

A1-A3

<i>graden/grades</i>	<i>attaché</i>	<i>auditeur</i>	<i>auditeur</i>
weddeschaal/ échelle barémique	A1	A2	A3
jaren/années			
0	1.135.120	1.266.990	1.657.480
1	1.183.780	1.315.650	1.657.480
2	1.232.440	1.364.310	1.717.070
3	1.281.100	1.412.970	1.717.070
4	1.329.760	1.461.630	1.776.660
5	1.378.420	1.558.950	1.776.660
6	1.378.420	1.607.610	1.836.250
7	1.427.080	1.656.270	1.836.250
8	1.427.080	1.704.930	1.895.840
9	1.475.740	1.704.930	1.895.840
10	1.475.740	1.753.590	1.955.430
11	1.524.400	1.753.590	1.955.430
12	1.524.400	1.802.250	2.015.020
13	1.573.060	1.802.250	2.015.020
14	1.573.060	1.850.910	2.074.610
15	1.621.720	1.850.910	2.074.610
16	1.621.720	1.899.570	2.134.200
17	1.670.380	1.899.570	2.134.200
18		1.948.230	2.193.790
19		1.948.230	2.193.790
20		1.996.890	2.253.380
21		1.996.890	2.253.380
22		2.045.550	2.312.970
23			2.312.970
24			2.372.560
25			2.372.560
26			2.432.150

Barema's/Barèmes niveau A

01.06.1994

A3-A4

<i>graden/grades</i>	<i>auditeur- coördinator/ auditeur coordonateur</i>	<i>auditeur- coördinator/ auditeur coordonateur</i>
weddeschaal/ échelle barémique	A3	A4
jaren/années		
0	1.657.480	1.749.660
1	1.657.480	1.749.660
2	1.717.070	1.809.250
3	1.717.070	1.809.250
4	1.776.660	1.868.840
5	1.776.660	1.868.840
6	1.836.250	1.928.430
7	1.836.250	1.928.430
8	1.895.840	1.988.020
9	1.895.840	1.988.020
10	1.955.430	2.047.610
11	1.955.430	2.047.610
12	2.015.020	2.107.200
13	2.015.020	2.107.200
14	2.074.610	2.166.790
15	2.074.610	2.166.790
16	2.134.200	2.226.380
17	2.134.200	2.226.380
18	2.193.790	2.285.970
19	2.193.790	2.285.970
20	2.253.380	2.345.560
21	2.253.380	2.345.560
22	2.312.970	2.405.150
23	2.312.970	2.405.150
24	2.372.560	2.464.740
25	2.372.560	2.464.740
26	2.432.150	2.524.330
27		2.524.330
28		2.583.920

Barema's/Barèmes niveau A
01.06.1994
A4-A6

<i>graden/grades</i>	<i>directeur administrateur</i>	<i>directeur administrateur</i>
weddeschaal/ échelle barémique	A4	A6
jaren/années		
0	1.749.660	2.133.900
1	1.749.660	2.133.900
2	1.809.250	2.193.490
3	1.809.250	2.193.490
4	1.868.840	2.253.080
5	1.868.840	2.253.080
6	1.928.430	2.312.670
7	1.928.430	2.312.670
8	1.988.020	2.372.260
9	1.988.020	2.372.260
10	2.047.610	2.431.850
11	2.047.610	2.431.850
12	2.107.200	2.491.440
13	2.107.200	2.491.440
14	2.166.790	2.551.030
15	2.166.790	2.551.030
16	2.226.380	2.610.620
17	2.226.380	2.610.620
18	2.285.970	2.670.210
19	2.285.970	2.670.210
20	2.345.560	2.729.800
21	2.345.560	2.729.800
22	2.405.150	2.789.390
23	2.405.150	2.789.390
24	2.464.740	2.848.980
25	2.464.740	2.848.980
26	2.524.330	2.908.570
27	2.524.330	
28	2.583.920	

Barema's/Barèmes niveau B

01.06.1994

B1-B2

<i>graden/grades</i>	<i>bestuursassistent/ assistant administratif</i>	<i>bestuursassistent/ assistant administratif</i>
weddeschaal/ échelle barémique	B1	B2
jaren/années		
0	801.050	874.810
1	801.050	874.810
2	837.930	911.690
3	837.930	911.690
4	874.810	948.570
5	874.810	948.570
6	911.690	985.450
7	911.690	985.450
8	948.570	1.022.330
9	948.570	1.022.330
10	985.450	1.059.210
11	985.450	1.059.210
12	1.022.330	1.096.090
13	1.022.330	1.096.090
14	1.059.210	1.132.970
15	1.059.210	1.132.970
16	1.096.090	1.169.850
17	1.096.090	1.169.850
18	1.132.970	1.206.730
19	1.132.970	1.206.730
20	1.169.850	1.243.610
21	1.169.850	1.243.610
22	1.206.730	1.280.490
23	1.206.730	1.280.490
24	1.243.610	1.317.370
25	1.243.610	1.317.370
26	1.280.490	1.354.250
27	1.280.490	1.354.250
28	1.317.370	1.391.130
29	1.317.370	1.391.130
30	1.354.250	1.428.010

Barema's/Barèmes niveau B

01.06.1994

B8/1

<i>graden/grades</i>	<i>directie-assistent/ assistant de direction</i>
weddeschaal/ échelle barémique	B8/1
jaren/années	
0	949.950
1	949.950
2	986.830
3	986.830
4	1.023.710
5	1.023.710
6	1.060.590
7	1.060.590
8	1.193.880
9	1.193.880
10	1.230.760
11	1.230.760
12	1.267.640
13	1.267.640
14	1.371.170
15	1.371.170
16	1.408.050
17	1.408.050
18	1.444.930
19	1.444.930
20	1.481.810
21	1.481.810
22	1.518.690
23	1.518.690
24	1.555.570
25	1.555.570
26	1.592.450
27	1.592.450
28	1.629.330
29	1.629.330
30	1.666.210

Barema's/Barèmes niveau C

01.06.1994

C1-C2

<i>graden/grades</i>	<i>bode-chauffeur/ huissier-chauffeur</i>	<i>bode-chauffeur/ huissier-chauffeur</i>
weddeschaal/ échelle barémique	C1	C2
jaren/années		
0	700.300	753.120
1	700.300	753.120
2	726.710	779.530
3	726.710	779.530
4	753.120	805.940
5	753.120	805.940
6	779.530	832.350
7	779.530	832.350
8	805.940	858.760
9	805.940	858.760
10	832.350	885.170
11	832.350	885.170
12	858.760	911.580
13	858.760	911.580
14	885.170	937.990
15	885.170	937.990
16	911.580	964.400
17	911.580	964.400
18	937.990	990.810
19	937.990	990.810
20	964.400	1.017.220
21	964.400	1.017.220
22	990.810	1.043.630
23	990.810	1.043.630
24	1.017.220	1.070.040
25	1.017.220	1.070.040
26	1.043.630	1.096.450
27	1.043.630	1.096.450
28	1.070.040	1.122.860
29	1.070.040	1.122.860
30	1.096.450	1.149.270

**2.5. — Overzichtstabel van de benoemings- en bevorderingsmogelijkheden
bij de diensten van het College van de federale Ombudsmannen**

Niveau	Benaming van de graad	Mogelijkheid tot werving		Graden die bij bevordering toegang verlenen tot deze graad	Specifieke vereisten
		in vast verband	als opdrachthouder		
A	Directeur	neen	ja	Auditeur-coördinator	12 jaar nuttige ervaring
	Administrateur	ja	ja	geen	12 jaar nuttige ervaring
	Auditeur-coördinator	neen	ja	Auditeur	6 jaar nuttige ervaring
	Auditeur	ja	ja	Attaché	6 jaar nuttige ervaring
	Attaché	ja	ja	geen	
B	Directie-assistent	neen	ja	Bestuursassistent	Bijzondere beroepskwalificaties: directiesecretariaat, boekhouder, programmeur/netwerkbeheerder, HRM-assistent
	Bestuursassistent	ja	ja	geen	
C	Bode-chauffeur (1)	ja	ja	geen	

(1) kan ook als contractueel personeelslid worden aangeworven

**2.5. — Aperçu des possibilités de nomination et de recrutement
aux services du Collège des Médiateurs fédéraux**

Niveau	Dénomination du grade	Possibilités de recrutement		Grades donnant accès à ce grade	Conditions particulières
		à titre définitif	comme chargé de mission		
A	Directeur	Non	Oui	Auditeur coordinateur	12 ans d'expérience utile
	Administrateur	Oui	Oui	Non	12 ans d'expérience utile
	Auditeur coordinateur	Non	Oui	Auditeur	6 ans d'expérience utile
	Auditeur	Oui	Oui	Attaché	6 ans d'expérience utile
	Attaché	Oui	Oui	Non	
B	Assistant de direction	Non	Oui	Assistant administratif	Qualifications professionnelles particulières: secrétariat de direction, comptable, programmeur/gestionnaire de réseau, assistant en HRM
	Assistant administratif	Oui	Oui	Non	
C	Huissier-chauffeur (1)	Oui	Oui	Non	

(1) peut être recruté également comme contractuel

