

JUSTEL - Législation consolidée

<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2019/10/01/2019014640/justel>

Dossier numéro : 2019-10-01/03

Titre

1 OCTOBRE 2019. - Arrêté royal déterminant les critères d'évaluation du directeur, du directeur adjoint et des magistrats de liaison de l'Organe central pour la Saisie et la Confiscation et la pondération de ces critères

Source : JUSTICE

Publication : Moniteur belge du 07-10-2019 page : 92291

Entrée en vigueur : 07-10-2019

Table des matières

[CHAPITRE 1er.](#) - Critères d'évaluation du directeur et du directeur adjoint de l'OCSC et leur pondération

Art. 1-4

[CHAPITRE 2.](#) - Critères d'évaluation des magistrats de liaison de l'OCSC et leur pondération

Art. 5-9

[CHAPITRE 3.](#) - Dispositions d'entrée en vigueur et finale

Art. 10-11

Texte

[CHAPITRE 1er.](#) - Critères d'évaluation du directeur et du directeur adjoint de l'OCSC et leur pondération

Article [1er](#). Le directeur et le directeur adjoint sont évalués sur base des critères suivants :

- 1° Connaissances juridiques;
- 2° Intégrité - Ethique professionnelle;
- 3° Vision;
- 4° Maîtrise du contexte extérieur;
- 5° Aptitude à diriger un groupe;
- 6° Planification et organisation;
- 7° Contrôle d'avancement;
- 8° Esprit de décision;
- 9° Sens du service public;
- 10° Collaboration;
- 11° Faculté d'adaptation;
- 12° Résistance au stress.

[Art. 2.](#) Chaque critère d'évaluation est associé à un certain nombre d'indicateurs de comportement, qui permettent de déduire si le directeur et le directeur adjoint remplissent le critère et dans quelle mesure ils le font. Aucune signification spécifique n'est attribuée à l'ordre d'énumération des indicateurs par critère.

[Art. 3.](#) Les indicateurs de comportement sont:

- 1° Connaissances juridiques

Maîtriser les matières juridiques utiles à l'exercice de sa fonction.

Indicateurs de comportement :

- a) A une connaissance concrète des dispositions légales et réglementaires qui s'appliquent à l'Organe central ainsi qu'à tous organes utiles à l'exécution des missions de l'Organe central;
- b) A une connaissance approfondie du statut, de la déontologie et de la discipline des magistrats et des membres du personnel de l'Organe central;
- c) Connaît les règles de procédure et d'organisation qui sont pertinentes pour le bon fonctionnement de l'Organe central.

2° Intégrité - Ethique professionnelle

Faire preuve de probité, de droiture et respecter les engagements et les obligations liés à la fonction.

Indicateurs de comportement :

- a) S'impose au minimum les mêmes normes de conduite qu'à ses collaborateurs;
- b) Est loyal et clair dans ses intentions et agit de manière cohérente;
- c) Veille à assurer l'égalité de traitement vis-à-vis des membres de l'Organe central;
- d) Assume ses responsabilités vis-à-vis de l'Organe central ainsi qu'à l'égard de ses collaborateurs, en toute circonstance et, en particulier, en situation critique;
- e) Evite toute initiative de nature à porter atteinte à son intégrité et/ou à son apparence d'intégrité;
- f) Exerce ses fonctions en toute indépendance, à l'abri de toute influence ou pression.

3° Vision

Développer une vision sur les lignes maîtresses et la stratégie à long terme de sa gestion.

Indicateurs de comportement :

- a) Conçoit des objectifs précis à long terme et un plan pour y parvenir;
- b) Situe les plans à court terme dans une perspective à long terme;
- c) Est capable d'anticipation;
- d) Discerne rapidement les causes des problèmes;
- e) Réagit immédiatement aux circonstances nouvelles et imprévues;
- f) Fait preuve de capacité de synthèse.

4° Maîtrise du contexte extérieur

Avoir une bonne connaissance des évolutions sociales et politiques, ou d'autres faits de société. Utiliser efficacement cette connaissance dans le cadre de sa fonction ou au profit de l'Organe central.

Indicateurs de comportement :

- a) Est au courant des développements importants propres à sa fonction;
- b) Se tient bien informé de ce qui est susceptible d'avoir un impact sur l'Organe central ou sur sa tâche/fonction;
- c) Est conscient de l'impact de l'ensemble des missions confiées à l'Organe central.

5° Aptitude à diriger un groupe

Etre en mesure de diriger un groupe, de créer et de maintenir des relations de travail permettant d'atteindre un objectif déterminé.

Indicateurs de comportement :

- a) A une connaissance concrète du corps qu'il dirige;
- b) Délégue des responsabilités à ses collaborateurs et crée des synergies;
- c) Organise une coopération effective au sein du groupe des collaborateurs;
- d) Organise la prise de décision de manière à inciter ses collaborateurs à soutenir son action et à y apporter sa contribution;
- e) Définit et répartit les responsabilités entre les collaborateurs;
- f) Résout efficacement les différends au sein du groupe;
- g) Maîtrise la communication orale et écrite, fait preuve de persuasion et veille à organiser la circulation de l'information;
- h) Est capable de créer un esprit de groupe et de motiver ses collaborateurs.

6° Planification et organisation

Définir efficacement les objectifs et les priorités. Déterminer les actions à entreprendre, les délais et les moyens afin d'atteindre ces objectifs.

Indicateurs de comportement :

- a) Tant en ce qui concerne son travail personnel que celui confié à ses collaborateurs, fixe des objectifs clairs et indique sans ambiguïté le résultat à atteindre;
- b) Evalue régulièrement ses actions et celles de ses collaborateurs et les adapte en fonction des objectifs fixés;
- c) Evalue correctement le sens et l'importance à long terme des informations pertinentes, non seulement pour sa propre fonction mais aussi pour les autres rouages de l'Organe central: prend sur cette base toutes les mesures qui s'imposent.

7° Contrôle d'avancement

Etre capable de créer des tableaux de bord permettant d'effectuer le contrôle d'avancement des travaux.

Indicateurs de comportement :

- a) Réagit à temps aux problèmes;
- b) Suit de près l'évolution de l'Organe central en fonction des objectifs fixés;
- c) Se tient informé de l'avancement des travaux, tant de manière formelle qu'informelle;
- d) Est ouvert à l'implantation et à l'utilisation des nouvelles technologies comme aide à la gestion;
- e) Réagit à temps en prenant les mesures qui s'imposent en cas d'écarts par rapport à la planification, aux impératifs légaux et aux bonnes pratiques.

8° Esprit de décision

Prendre les décisions qui s'imposent, les mettre aussitôt en oeuvre et exprimer clairement sa position.

Indicateurs de comportement :

- a) Prend des décisions dans un délai raisonnable;
- b) Explique ses décisions et en communique les motifs;
- c) Se montre capable de décider en toutes circonstances;
- d) Est capable de prendre les décisions équilibrées et proportionnelles en tenant compte des informations recueillies.

9° Sens du service public

Tenir compte dans sa gestion du point de vue des acteurs de la justice, des usagers et des acteurs de la société civile.

Indicateurs de comportement :

- a) S'informe régulièrement du point de vue des acteurs de la justice, des usagers et des acteurs de la société civile;
- b) Développe une communication adaptée avec les acteurs de la justice, les usagers et les acteurs de la société civile;
- c) Développe une politique du traitement des plaintes qui lui sont communiquées;
- d) Organise l'accueil et l'information du justiciable;
- e) S'implique au sein des institutions publiques concernées par la Justice.

10° Collaboration

Stimuler et structurer la collaboration et la concertation tant interne qu'externe.

Indicateurs de comportement :

- a) Développe un modèle de collaboration et de concertation transparent;
- b) Fait preuve de diplomatie;
- c) Fait appel, en temps opportun, aux personnes susceptibles de jouer un rôle important dans la recherche de la meilleure solution;
- d) Surmonte les oppositions, les différentes approches au sein de l'Organe central et réunit les collaborateurs de manière constructive;
- e) Met en place une méthode de travail commune et veille à ce que chaque collaborateur fournisse sa contribution en temps opportun;
- f) Veille à collaborer efficacement avec les acteurs extérieurs;
- g) Crée facilement des contacts avec autrui, met ses interlocuteurs à l'aise et se montre capable de susciter leur intérêt.

11° Faculté d'adaptation

Fonctionner de manière efficace en s'adaptant à l'évolution de l'environnement, des tâches, des responsabilités et des moyens humains et matériels.

Indicateurs de comportement :

- a) Adapte ses objectifs initiaux de manière à fonctionner de manière efficace et durable;
- b) Est capable de se remettre en question;
- c) Est ouvert aux arguments des autres;
- d) Reconnaît les bonnes idées des autres et en tient compte;
- e) Réagit adéquatement aux situations inattendues et urgentes;
- f) Trouve des solutions novatrices capables d'améliorer la situation;
- g) Met à profit les opportunités qui se présentent pour atteindre les objectifs.

12° Résistance au stress

Fournir un travail de qualité quelles que soient les circonstances, positives ou négatives.

Indicateurs de comportement :

- a) Recherche la meilleure solution possible, même confronté à des problèmes de grande ampleur, au manque de temps ou à une situation émotionnelle;
- b) Est capable de se maîtriser, même en cas de provocation;
- c) Evite les excès de langage en toutes circonstances, s'exprime avec sérénité et circonspection;
- d) Sait redéfinir les priorités en fonction des aléas.

Art. 4. Il est attribué, par critère d'évaluation, une des mentions suivantes: "bon" ou "insuffisant". Cette mention sera motivée.

Les critères sont pondérés comme suit :

1° Si l'évalué obtient la mention "insuffisant" pour un des critères 1 à 9, la mention finale de l'évaluation sera "insuffisant";

2° Si l'évalué obtient la mention "insuffisant" pour au moins deux des critères 10 à 12, la mention finale de l'évaluation sera "insuffisant".

L'évaluation finale sera motivée.

CHAPITRE 2. - Critères d'évaluation des magistrats de liaison de l'OCSC et leur pondération

Art. 5. Les critères d'évaluation des magistrats de liaison sont répartis, selon leur importance relative, en trois groupes, à savoir les groupes A, B et C dont l'importance est dégressive de A vers C.

Aucune signification spécifique n'est attribuée à l'ordre des critères au sein de chaque groupe.