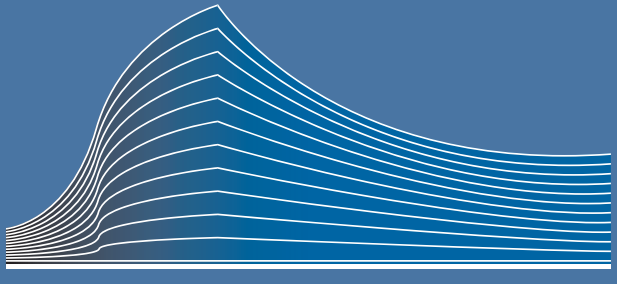
Blauwdruk voor een verzelfstandigd beheer van de hoven en rechtbanken en het openbaar ministerie



Blauwdruk voor een verzelfstandigd beheer van de hoven en rechtbanken en het openbaar ministerie

College van de hoven en rechtbanken

Inhoud

Voorwoord 1
Het gerechtelijk landschap en het College van de hoven en rechtbanken 4

I. Uitgangsprincipes 6

II. Over te dragen beheer en beheersstructuren 7
A. Over te dragen beheer 7
B. Beheersstructuren 7
C. Centraal gemeenschappelijk beheer 7
D. Lokaal gemeenschappelijk beheer 7

III. Beheersovereenkomst 8

IV. Financiering 9
A. Financiering beheersovereenkomst 9
B. Financiering van de hoven en rechtbanken 11

V. Beheersbevoegdheden 18
A. Personeel 18
B. Werking 22
C. ICT 23
D. Huisvesting 25
E. Gerechtskosten 27

VI. Organisatie van de ondersteuning van het beheer 28

VII. Governance 30

VIII. Evaluatie en controle 32

IX. Transitie 33
A. Transitieovereenkomst 33
B. Co-beheer 33
C. Noodzakelijke randvoorwaarden vooraf aan de overdracht 34
D. Start overdracht beheer 38
E. Startdotatie 39

X. Bijlage – Artikelen Wetsontwerp College HR en OM tot wijziging van de Wet van 18 februari 2014 betreffende de invoering van een verzelfstandigd beheer voor de rechterlijke organisatie 41

Voorwoord

Het aanhoudend, historisch bewezen, manifest en structureel gebrek aan middelen voor Justitie hypothekeert sedert lang de goede werking van onze hoven en rechtbanken.

Vanuit een aanvankelijk terechte vraag naar meer responsabilisering en efficiëntieverhoging binnen Justitie, doch de laatste jaren vooral ook gedreven door een blinde besparingsdrang, zijn de beleidsverantwoordelijken tot het besluit gekomen dat het beter is **de verantwoordelijkheid voor de goede werking van Justitie te leggen bij de rechterlijke macht**. Dit wil men bereiken door invoering van een verzelfstandigd beheer voor de rechterlijke organisatie zoals bepaald in de Wet van 18 februari 2014, waarbij de hoven en rechtbanken zelf hun middelen autonoom zullen beheren. Dit biedt weliswaar de kans te bewijzen dat het beter kan, doch vereist dat een aantal voorwaarden zijn vervuld opdat deze kans niet zou ontaarden in een bedreiging.

Zo kan deze verzelfstandiging van de hoven en rechtbanken maar worden gerealiseerd wanneer er **voor een voldoende lange periode** zekerheid bestaat over het voorhanden zijn van **toereikende financiële middelen**. Bovendien moeten het College en de directiecomités van de hoven en rechtbanken de hen toegekende middelen voldoende autonoom kunnen beheren én besteden voor de realisatie van de doelstellingen zoals geformuleerd in de met de minister van Justitie af te sluiten beheersovereenkomst en de op te stellen beheersplannen. Dit dient te worden ondersteund door voldoende **externe responsabilisering**. Transparantie en aangepaste controle- en toezichtsystemen bij het gebruik van deze middelen zullen hier een logisch gevolg van zijn.

Een betere dienstverlening kan echter maar worden bereikt als er ook een sterke betrokkenheid is van alle leden van de Zetel en een gemotiveerde inzet van de magistraten en het gerechtspersoneel, in de wetenschap dat **interne responsabilisering** hiervoor een absolute voorwaarde is. Solidariteit en samenwerking in het algemeen belang zijn hierbij sleutelwoorden.

Om de kaap van de verzelfstandiging met succes te ronden, moet iedereen ervan overtuigd zijn dat werken met overheidsgeld impliceert dat de openbare dienst waarvoor wij instaan op zo efficiënt mogelijke wijze wordt georganiseerd. Hiertoe dient er een goede aansluiting te zijn tussen onze organisatiestructuur en onze werkmethodes enerzijds en de behoeften en de verwachtingen van degenen die op ons een beroep doen anderzijds. Ook moet de efficiëntie van het systeem steeds georganiseerd worden vanuit een **mensgericht beheer**.

Al die overwegingen hebben in **april 2016** mee geleid tot de ontwikkeling van een **"Blauwdruk voor een verzelfstandigd beheer van de hoven en rechtbanken en het openbaar ministerie"**. Deze Blauwdruk vormt ons kompas voor het toekomstig autonoom beheer en werd zowel door het College van de hoven en rechtbanken als het College van het openbaar ministerie met unanimiteit aangenomen. Het is het

resultaat van talloze, over meerdere jaren gespreide besprekingen en seminaries binnen het College, van intensief overleg met de leden van het openbaar ministerie en een actieve inbreng door de **experten, coördinatoren en alle leden** van de steundienst van het College.

De betrachting van de Blauwdruk is om in verdere uitvoering van de Wet van 18 februari 2014 te komen tot een **richtinggevend kader** waarbinnen de hoven en rechtbanken, wellicht in meerdere fasen, kunnen komen tot een autonoom beheer waarvoor ze de verantwoordelijkheid willen opnemen. Het einddoel moet een verbetering van de dienstverlening aan de rechtzoekende door een onafhankelijke en kwaliteitsvolle Justitie zijn.

Het autonoom beheer moet toelaten onze organisatie zodanig aan te passen en in te richten en de beschikbare middelen aldus in te zetten dat **het behoorlijk vervullen van onze kerntaak** – het afleveren van kwaliteitsvolle beslissingen binnen een redelijke termijn – en de accurate **behartiging van de belangen van de rechtzoekenden maximaal op elkaar kunnen aansluiten**. Het hoeft geen betoog dat dit niet alleen onze kerntaak, maar ook een primaire maatschappelijke verwachting is.

Het staat ook vast dat om de autonomie een kans te geven, we moeten durven inzien dat de **huidige verdeling van de middelen over de hoven en rechtbanken beter kan** en dat we een gezond **evenwicht tussen kwaliteit en kwantiteit** moeten nastreven, teneinde de dienstverlening met de beschikbare middelen overal zo goed mogelijk te organiseren. Dit impliceert dat bepaalde verschuivingen van personeel, zaken en budgetten of een combinatie hiervan noodzakelijk zullen zijn.

Dit alles kan maar verwezenlijkt worden indien het College en de hoven en rechtbanken kunnen beschikken over een voldoende **professionele ondersteuning** voor hun toekomstig Human Resources Management (HRM), hun financieel beheer, hun informatica (ICT) en hun databeheer (statistiek en BI). De nodige middelen en tools dienen tijdig aangereikt om onder meer te zorgen voor:

- een adequaat beheer van het over te nemen personeelsbestand;
- een digitale en elektronische ondersteuning van onze werkprocessen;
- een permanente monitoring van de besteding van de budgetten en de realisatie van de vooropgestelde doelstellingen;
- een performante databeheersing die helpt het beleid en de doelstellingen af te stemmen op de realiteit van de werkvloer.

Vanzelfsprekend behoeft een dergelijke omvangrijke verzelfstandiging een **bijzonder delicate overgangsregeling**, waarbij alle kaarten op tafel moeten worden gelegd. Enkel dan kan het College van de hoven en rechtbanken met kennis van zaken een organisatorisch model overnemen waarmee men tot voor kort weinig vertrouwd was en waarover tot op heden nog steeds niet voor alle belangrijke aspecten duidelijkheid werd verschaft. Even noodzakelijk is het geven van duidelijkheid over de aangewende middelen in het verleden om de over te nemen risico's en verplichtingen voor de toekomst juist te kunnen inschatten.

Wij zijn er zeker van dat de verzelfstandiging van de hoven en rechtbanken **een uitdaging vormt die tot een goed einde kan worden gebracht**. Dit vereist dat alle leden ervan overtuigd zijn dat we het beter kunnen, dat we hiertoe solidair moeten zijn en dat we durven samenwerken in het algemeen belang en bereid zijn afstand te doen van lokale of persoonlijke aspiraties die niet (meer) passen in geheel.

Thans loopt het onderhandelingsproces over de concrete invulling van het autonoom beheer met de minister van Justitie. Ongeacht de uitkomst, mag het duidelijk zijn dat geen enkel model van autonoom beheer enige kans van slagen heeft wanneer dit niet over voldoende **steun en draagvlak** beschikt binnen alle geledingen van de hoven en rechtbanken, die er de dagelijkse verantwoordelijkheid voor zullen moeten dragen.

Om die reden heeft het College van de hoven en rechtbanken er halfweg zijn mandaat voor gekozen om **in alle transparantie zijn initiële Blauwdruk** zoals deze samen met het voorstel van wetsontwerp tot wijziging van de Wet van 18 februari 2014 vorig jaar aan de minister als basis voor de onderhandeling werd overgemaakt, **te boek te stellen**. Sedertdien zijn de inzichten binnen het College verder ontwikkeld en heeft de minister ook andere voorstellen op tafel gelegd, reden waarom deze recente ontwikkelingen omwille van de actualiteitswaarde van het document eveneens aan de tekst in grijs zijn toegevoegd.

Wij hopen aldus te kunnen bijdragen tot een **betere, moderne en rechtvaardige Justitie** in het algemeen en in het bijzonder te kunnen zorgen voor een **leefbare werkomgeving** voor alle leden van de rechterlijke orde.

A. Boyen
Voorzitter College van de hoven en rechtbanken

Eindredactie
Isabelle DUPRE

Lay-out en publicatie
Peter HAENEBALCKE

Verantwoordelijke uitgever
College van de hoven en rechtbanken

Overzicht van het gerechtelijk landschap en het College van hoven rechtbanken

a. De hoven en rechtbanken in België anno 2017

Staat (1)	Hof van Cassatie (1)
Rechtsgebied (5)	Hof van beroep (5) // Arbeidshof (5) Rechtbank van koophandel (9) Arbeidsrechtbank (9)
Provincie (10) / Arrondissement (12)	*Hof van assisen (ad hoc)* Rechtbank van eerste aanleg (13) *Arrondissementsrechtbank*
Kanton (187)	Politierechtbank (15) Vredegerechten (187)

Budget 2017: 547,9 miljoen euro (exclusief het budget voor ICT, gebouwen en opleiding)

Personeel (kader/contractueel): 1646 VTE magistraten + 4573 VTE gerechtspersoneel + 800 VTE ondersteuning (totaal 7019)

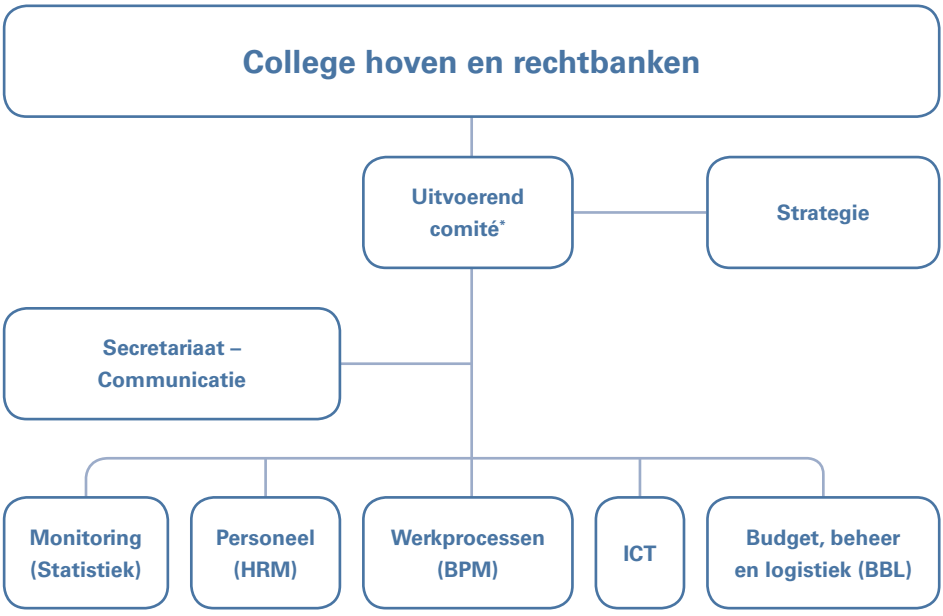
b. Het College van hoven en rechtbanken en zijn steundienst

1. In 2014 werden de meer dan 300 bestaande hoven en rechtbanken, met uitzondering van de Brusselse vredegerechten, gegroepeerd in **49 gerechtelijke entiteiten** met behoud van de lokale vestigingsplaatsen. De leiding van een gerechtelijke entiteit is toevertrouwd aan een directiecomité. Een **directiecomité** wordt voorgezeten door de magistraat-korpschef en is samengesteld conform art. 185/2 Ger.W.

2. Het **College van de hoven en rechtbanken** is opgericht in november 2014 en is samengesteld uit 10 magistraat-korpschefs die samen alle directiecomités van de hoven en rechtbanken in België vertegenwoordigen. Het College van de hoven en rechtbanken wordt bijgestaan door een steundienst. De bevoegdheden van het College weerspiegelen zich in de verschillende afdelingen waaruit de steundienst bestaat:

   - Monitoring: de afdeling Monitoring ondersteunt het College en de lokale directiecomités van de hoven en rechtbanken bij de ontwikkeling en publicatie van de statistieken.
   - HRM: de afdeling Human Resources Management ondersteunt het College en de lokale directiecomités van de hoven en rechtbanken bij het streven naar een efficiënt, effectief en mensgericht HR-beleid.

- BPM: de afdeling Business Proces Management ondersteunt het College en de lokale directiecomités van de hoven en rechtbanken bij het streven naar efficiënte werkprocessen.
- ICT: de afdeling Informatie- en communicatietechnologie ondersteunt het College en de lokale directiecomités van de hoven en rechtbanken bij het streven naar een informatisering van de rechtsgang.
- BBL: de afdeling Budget, Beheer en Logistiek ondersteunt het College en de lokale directiecomités van de hoven en rechtbanken bij het streven naar een optimaal beheer van de middelen.
- Secretariaat – communicatie: de afdeling Secretariaat – communicatie ondersteunt het College en de lokale directiecomités van de hoven en rechtbanken bij het streven naar een goed kennis- en communicatiebeheer.
- Strategie: de afdeling strategie ondersteunt het College en de lokale directiecomités van de hoven en rechtbanken bij organisatieontwikkeling en gerechtelijke hervorming. De bedoeling is te komen tot een algemeen kwaliteitsbeleid met op termijn een structuur van interne audit als sluitstuk.
- De leiding van de steundienst is in handen van een uitvoerend comité. Het uitvoerend comité is samengesteld uit de voorzitter van het College en de directeur a.i. van de steundienst.



I. Uitgangsprincipes

3. De Blauwdruk gaat uit van een **duaal beheermodel**, dat berust op een gescheiden beheer tussen de hoven en rechtbanken, het openbaar ministerie en het Hof van Cassatie met **elk een eigen, niet noodzakelijk identiek beheermodel**. Het beheermodel van het College van de hoven en rechtbanken (hierna "College HR") vertrekt van het principe van de **interne responsabilisering** en de **integrale verantwoordelijkheid**. Dit betekent dat het College HR autonoom de middelen verdeelt onder de gerechtelijke entiteiten. De lokale directiecomités van deze hoven en rechtbanken beheren en besteden de toegekende middelen binnen het kader van hun beheersplan. Dat wordt gekoppeld aan een eigen verantwoordingsplicht en een aangepast toezichts- en controlesysteem.
   Cf. art. 180 lid 3 5°; 181 lid 1; 181 lid 2 1°, 2°; 185/7 §8; 185/8 §1 en §2 Ger.W.

II. Over te dragen beheer en beheersstructuren

A. Over te dragen beheer

4. Aan het College HR en de directiecomités van hun gerechtelijke entiteiten dient een bevoegdheidspakket te worden overgedragen dat hen toelaat op het gepaste niveau **het personeelsbeheer van de magistraten en het gerechtspersoneel, de werking en de informatica** autonoom te beheren en aan te sturen. Mits het bestaande gebouwenpark grondig gemoderniseerd wordt, kan in een later stadium ook de volledige huisvesting volgen. De gerechtskosten zijn niet inbegrepen in de overdracht.
Cf. art. 181 lid 2 3°,4° en 5°; 184/1 §1 3°,4° en 5° Ger.W.

B. Beheersstructuren

5. Het beheer wordt conform de Wet 18 februari 2014 centraal waargenomen door het **College HR** en lokaal door de **directiecomités** van de gerechtelijke entiteiten. Daarnaast kunnen het College HR en de directiecomités waar nodig en nuttig op een ander dan de wettelijk bepaalde beheerniveaus samenwerken **op vrijwillige basis**, zonder dat dit in de wet verankerd wordt. Deze beheersstructuren genieten **geen eigen rechtspersoonlijkheid**, maar handelen onder de algemene publieke rechtspersoonlijkheid van de Belgische Staat, die in al deze aangelegenheden vertegenwoordigd blijft door de minister van Justitie.
Cf. art. 181; 185/1; 185/2 §1 en §6 Ger.W.

C. Centraal gemeenschappelijk beheer

6. Op het centrale niveau kan het College HR op vrijwillige basis een gemeenschappelijk beheer tot stand brengen met het College van het openbaar ministerie, met de FOD Justitie of met andere partners voor de aan te duiden beheermateries en volgens onderling afgesproken regels inzake organisatie, financiering en beslissingsmodel.
Cf. art. 185/1 Ger.W.

D. Lokaal gemeenschappelijk beheer

7. De directiecomités kunnen in een lokaal gemeenschappelijk beheer voorzien voor **punctuele beheeraangelegenheden**, waarbij de beheersorganisatie kan variëren in functie van de materie (bv. gemeenschappelijk gebouwenbeheer binnen een site, uitwisseling van HRM-capaciteit tussen twee directiecomités via mobiliteit van magistraten en gerechtspersoneel, samenwerking van een directiecomité van de Zetel met een directiecomité van het openbaar ministerie enz.). In principe ligt het initiatief bij één of meerdere directiecomités en beslissen zij hierover in consensus. Het College HR kan bij gebrek aan initiatief of consensus desgevallend zelf het initiatief nemen om bepaalde directiecomités aan te zetten tot samenwerking of zelf beslissen in de plaats van het directiecomité. Hiertoe moet het College HR rechtstreeks richtlijnen kunnen richten aan de directiecomités en dient er een afstemming te gebeuren met de bestaande beheersbevoegdheden (o.a. inzake mobiliteit) van de eerste voorzitters van de hoven.
Cf. art. 185/2 §6 Ger.W.

III. Beheersovereenkomst

8. De beheersovereenkomst is een **onderhandeld document** afgesloten tussen de minister van Justitie en het College HR. Het betreft een wederkerige overeenkomst voor drie jaar met wederzijdse verbintenissen, waarbij het College HR de doelstellingen en prioriteiten voor het geheel van de hoven en rechtbanken afspreekt, en waarbij het parlement en de minister van Justitie bepalen welke financiering zij daar tegenover stellen. Hoewel deze verbintenissen naar analogie met de beheersovereenkomsten in de sociale zekerheid in principe **niet juridisch afdwingbaar** zullen zijn *(Cf. art. 5 §3 KB Responsabilisering OISZ 3 april 1997)*, betreft dit een essentieel sturingsdocument voor de gehele organisatie van Justitie.
Cf. art. 185/5 Ger.W.

9. Het College HR neemt zelf het initiatief tot het voorbereiden van een **ontwerp-beheersovereenkomst**, die vervolgens voor onderhandeling aan de minister van Justitie wordt voorgelegd. Dit ontwerp bevat een opgave van de doelstellingen, prioriteiten, gewenste ondersteuning en de hiertoe noodzakelijk geachte middelen voor het geheel van de hoven en rechtbanken. Dit wordt vanuit de basis opgesteld door het College HR samen met de directiecomités. Essentieel is dat deze beheersovereenkomst kadert in een duidelijke **missie, visie en strategie** die wordt nagestreefd **voor het geheel van de hoven en rechtbanken betreffende de justitiële dienstverlening**, waaraan de directiecomités via hun individuele beheersplannen vervolgens uitvoering kunnen geven.
Cf. art. 185/4 §2 2° en 3° Ger.W.

10. De beheersovereenkomst moet tijdens de cyclus in geval van onvoorziene omstandigheden (bv. maatschappelijke evoluties of gebeurtenissen) of nieuw beleid (bv. nieuwe wetgeving met impact op de werklast of organisatie van de hoven en rechtbanken) gewijzigd kunnen worden volgens duidelijk en vooraf omschreven afspraken omtrent de modaliteiten en de gevolgen van de wijziging. Dergelijke wijzigingen dienen steeds te berusten op **het principe van "wederkerigheid"**, waarbij aanpassingen van doelstellingen steeds moeten leiden tot aanpassing van het initieel afgesproken budget of vice versa.
Cf. art. 185/4 §2, 5° Ger.W.

IV. Financiering

A. Financiering beheersovereenkomst

11. Het afsluiten van een beheersovereenkomst dient gekoppeld te worden aan de toekenning van een financiële enveloppe aan het College HR voor de werking van het College en de hoven en rechtbanken onder de vorm van één **parlementaire dotatie**. Vermits de hoven en rechtbanken de rechterlijke macht vormen naast de wetgevende en uitvoerende macht *(Cf. art. 40 lid 1 G.W.),* vereist dit, naar analogie met wat bijvoorbeeld is voorzien voor de financiering van het Grondwettelijk Hof en het Rekenhof, een aangepaste financiering onder rechtstreekse controle van het Parlement die tevens de onafhankelijkheid van deze derde staatsmacht afdoende garandeert. De parlementaire dotatie dient te worden ingeschreven op de algemene uitgavenbegroting voor de dotaties van het Rijk.
Cf. art. 185/7 §1 Ger.W.

12. Het College HR onderhandelt met de minister van Justitie en het parlement **één geconsolideerd bedrag** voor de kalenderjaren X, X+1 en X+2 van de beheersovereenkomst, zonder vooraf opgelegde indeling in deelenveloppes voor de operationele werking (personeel, werking en investering). Dit bedrag is de resultante van een **ontwerp-begrotingsvoorstel** dat het College HR intern opstelt in het kader van de ontwerp-beheersovereenkomst. Het begrotingsvoorstel bevat, conform de Wet 18 februari 2014 die bepaalt dat het College HR de middelen intern verdeelt over de eigen werking en de werking van de gerechtelijke entiteiten, een financiële enveloppe voor de operationele werking en bijzondere investeringen van het College HR en zijn steundienst enerzijds, en 49 financiële enveloppes toegekend aan de directiecomités voor de operationele werking van de gerechtelijke entiteiten waarover ze elk de leiding hebben anderzijds.
Cf. art. 185/7 §6 Ger.W.

13. Het College HR en de 49 directiecomités delen conform het Europees Stelsel van nationale en regionale Rekeningen ("de ESR-normen") hun eigen financiële enveloppes intern verder op **in deelenveloppes voor de categorieën personeel, werking en investering**. Zij omvatten onder meer de budgetten nodig voor de financiering van de loon- en andere kosten en vergoedingen van de magistraten en het gerechtspersoneel, de opleiding en vorming, de werkingskosten, de informatica (werkomgeving en ICT) en de ondersteuning van het beheer. De huisvestingskosten die thans worden gedragen door de FOD Justitie (de zogenaamde "bezettersvergoeding") en de Regie der gebouwen, zijn, net zoals de gerechtskosten, in principe niet inbegrepen in deze operationele werkingsenveloppes, vermits het College HR en de directiecomités deze beheersbevoegdheden vooralsnog niet overnemen.
Cf. art. 185/7 §2 §3 §5 Ger.W.

14. Het voorstel van dotatie van het College HR is in principe **behoeftegebaseerd**. Het is in belangrijke mate bepaald op basis van een voorafgaande **consolidatie van de ontwerp-begrotingsvoorstellen** opgenomen in de ontwerp-beheersplannen van de directiecomités, en de doelstellingen en prioriteiten zoals vastgelegd in de beheersovereenkomst.

15. Bij gebrek aan akkoord tussen het College HR en de minister van Justitie over de toe te kennen dotatie of de doelstellingen in de beheersovereenkomst, is het aangewezen dat de voorstellen van het College HR en van de minister van Justitie aan de **Kamer van Volksvertegenwoordigers** worden overgemaakt, die na overleg met beide partijen de eindbeslissing kan nemen omtrent de dotatie, in functie waarvan de doelstellingen in de beheersovereenkomst zullen worden aangepast.
Cf. art 185/7 §6 §7 Ger.W.

16. Omwille van de stabiliteit en continuïteit van de werking van de hoven en rechtbanken, moet in de wet worden bepaald dat het bedrag dat voor het eerste jaar wordt toegekend als **minimum geldt voor de volgende twee jaar van de cyclus van de beheersovereenkomst**. Dit dient gekoppeld te worden aan een jaarlijkse automatische aanpassing van het bedrag aan **"groeinormen"** die verband houden met de uitgaven van het College HR en de directiecomités, zoals index, sociale lasten en loondrift. Ingeval van onvoorziene omstandigheden of nieuw beleid, moet de eventuele budgettaire impact daarvan verrekend worden in het kader van de mogelijkheden tot tussentijdse wijziging van de beheersovereenkomst.
Cf. art. 185/7 §4 Ger.W.

Aanvullingen & voorliggende alternatieven

17. Indien het stelsel van de parlementaire dotatie onmogelijk blijkt, wenst het College HR dat een **sui-generis-financieringsmodel** wordt ontwikkeld dat voldoet aan volgende **vijf functionaliteiten** die inherent zijn aan de initiële keuze voor een parlementaire dotatie:
    - **"Afzondering":** de rechterlijke macht vormt een aparte, grondwettelijk ingestelde macht, die inzake financieringssysteem niet zomaar kan worden gelijkgesteld met de uitvoerende macht;
    - **"Transparantie":** het financieringsmechanisme voor het College HR en de gerechtelijke entiteiten moet duidelijkheid scheppen over de kostprijs van de verschillende elementen van de rechtspraak, wat betekent dat er ook langs budgettaire zijde transparantie moet bestaan over de middelen die ter beschikking zullen zijn voor de (ESR-) categorieën personeel, werking, investering en andere;
    - **"Flexibiliteit":** het College HR en de gerechtelijke entiteiten moeten in staat zijn om de hun toegewezen enveloppes optimaal te beheren, zodat zij zelf beleidskeuzes kunnen maken op het vlak van personeel, werking en investering en er de financiële verantwoordelijkheid voor kunnen dragen;
    - **"Reserveopbouw":** het College HR moet met behulp van de opgebouwde reserves problematische gerechtelijke entiteiten kunnen ondersteunen, lange termijninvesteringen kunnen (auto)financieren en onvoorziene omstandigheden het hoofd kunnen bieden. Voor de gerechtelijke entiteiten moet de reserveopbouw een stimulans vormen om de eigen werking te optimaliseren;
    - **"Toezicht":** de financiering en het toezicht moeten deels wettelijk worden omschreven, deels worden afgesproken in de periodiek afgesloten

beheerovereenkomst, waarbij de bestaande ex-antecontroles op de besteding door externen, moeten vervangen worden door eigen systemen van interne beheersing, ex-post controle door het Rekenhof op de bestedingen en externe audit op de interne controle door de Hoge Raad voor de Justitie.

18. Zo bijvoorbeeld zou op basis van het principe van de "afzondering" een alternatief om de middelen van de hoven en rechtbanken te onderscheiden van deze van de uitvoerende macht er kunnen in bestaan om de financiering te laten gebeuren **via een wettelijke dotatie die wordt ingeschreven in een aparte begrotingssectie op één specifieke basisallocatie van de algemene uitgavenbegroting**, naar analogie met bijvoorbeeld de Regie der Gebouwen.

B. Financiering van de hoven en rechtbanken

19. Voorafgaand aan de onderhandelingsfase tussen het College HR, de minister van Justitie en het Parlement vindt, zoals reeds aangegeven, **een voorbereidende cyclus** plaats waarbij de directiecomités hun ontwerp-beheersplannen en ontwerp-begrotingsvoorstellen opstellen die mee de basis vormen van het ontwerp-begrotingsvoorstel van het College HR. Centraal staat **de autonomie van de lokale directiecomités** om te bepalen op welke wijze zij hun budgetten wensen aan te wenden voor de financiering van magistraten, gerechtspersoneel, werking en investering om de door hen vooropgestelde productie- en kwaliteitsdoelstellingen te behalen.
Cf. art. 185/6 en 185/7 §6 Ger.W.

20. Tezelfdertijd dienen deze enveloppes voldoende transparant en geobjectiveerd tot stand te komen. Hiertoe zal het College HR vanuit haar wettelijke verdelingsopdracht **een intern allocatiemodel** ontwikkelen, waarvan de basisbeginselen op voorstel van het College reglementair verankerd zullen worden. In dit model zullen de personele middelen conform de Wet van 18 februari 2014 onder meer bepaald worden in functie van de werklastmeting, eventuele andere objectieve factoren en de kwaliteit. Bedoeling is dat een versie 1.0 van het model klaar is voor de start van de eerste beheers-overeenkomst. Het nieuwe systeem van verdeling en toekenning van financiële enveloppes aan de directiecomités zal evenwel een voldoende lange transitieperiode moeten doorlopen.
Cf. Infra IX. Transitie – art. 185/8 §2 en §4 Ger.W.

21. Na het afsluiten van de onderhandeling met de minister van Justitie past het College HR zijn initieel begrotingsvoorstel aan in functie van de finale beheersovereenkomst en de ontvangen dotatie. Vervolgens gaat het College HR over tot **de definitieve interne verdeling**, waarbij de directiecomités achtereenvolgens hun beheersplannen en begrotingsvoorstellen aanpassen in functie van de hen toegekende financiële enveloppes.
Cf. art. 185/8 §1 en §2 Ger.W.

22. Zowel het College HR als de individuele directiecomités dienen te beschikken over een **volwaardige beheers- en bestedingsbevoegdheid** voor de hen toegekende middelen. Dit betekent dat zij zelf verantwoordelijk zijn voor de

aanwending van de overgedragen middelen, het aangaan van verbintenissen ten laste van de overgedragen middelen en de verantwoording voor het gebruik ervan. Daarnaast moet een directiecomité voldoende mogelijkheden hebben om tijdens de cyclus de middelen voor personeel, werking en investering binnen zijn begroting soepel te herverdelen.
Cf. art. 185/2 §4 en 185/8 §2 Ger.W.

Aanvullingen & voorliggende alternatieven

23. Op **14 april 2017** ontvingen de Colleges van de minister van Justitie een nota getiteld **"pooling van magistraten- de principes" (dd. 21 maart 2017)**. Met deze nota wil de minister een antwoord bieden op de vraag op welke wijze de verdeling en concrete inzet van mensen en middelen door de directiecomités maximaal kan worden afgestemd op de reële noden inzake werklast en tezelfdertijd efficiëntie stimuleert. Deze nota zet daarbij maximaal in op een soepel beheer van HR-middelen door te vertrekken van een **doorgedreven pooling van de staf op ressortniveau**, waarbij de kaders geglobaliseerd worden in 2x5 financiële personeelsenveloppes (magistraten/gerechtspersoneel, te tellen als "rekeneenheden"). Dit wordt gekoppeld aan **een benoeming in het ambt van magistraat van de Zetel voor het ressort zonder precisering van de concrete gerechtelijke entiteit**. De **toewijzing in een (variabele) functie bij een entiteit binnen het ressort** zou vervolgens gebeuren **door het College** op gemotiveerd voorstel van de korpschef(s). Aldus kunnen benoemingen van nieuwe magistraten gebeuren los van het openvallen van concrete functies die pas effectief worden na de eedaflegging op het moment van de eerste toewijzing. Reeds benoemde magistraten kunnen via vrijwillige mutatie doorschuiven naar deze functievacatures op beslissing van het College en na advies van de HRJ. Verder blijven voor de reeds benoemde magistraten de bestaande mobiliteitsregels gelden -"die voor zoveel als nodig worden verruimd"- voor louter occasionele behoeften (specialisatie, onderbezetting). Raadsheer wordt in dit voorstel een "promotieambt", waarbij de magistraat in dezelfde aanleg kan blijven zetelen of meerdere "functies" in eerste aanleg en beroep kan cumuleren. Er is een jaarlijkse gegroepeerde uitschrijving van vacatures voor het ambt van magistraat dat bepaalt hoeveel kandidaten de HRJ kan voordragen, met een jaarlijkse gegroepeerde toewijzingsronde aan de openstaande functies binnen het ressort door het College op gemotiveerde voorstellen van de korpschefs en met advies van de HRJ. Nieuw benoemden kunnen enkel hun niet bindende voorkeur uitdrukken voor bepaalde functies, reeds benoemden kunnen vrijwillig doorschuiven mits hun opengevallen functie wordt ingevuld door een andere (nieuwe benoemde) magistraat. Verschillende voorstellen opgenomen in de nota "pooling van magistraten" zoals inzake het ressortelijk beheerniveau en de ressortelijke benoemingen zijn evenwel reeds bij herhaling door het College HR afgewezen. Ook hebben zij een fundamentele impact op de in bespreking zijnde voorstellen in de werkgroepen inzake HRM, het financieringsmodel en het allocatiemodel.

24. Op **12 juni 2017** keurde het College HR de nota **"Naar een dynamisch**

verzelfstandigd beheer voor de hoven en rechtbanken: het intern allocatiemodel ("IAMAI")" goed waarin het College conform zijn wettelijke bevoegdheid de krachtlijnen vastlegt van het intern financieringsmodel voor het bepalen en toebedelen van de middelen aan de directiecomités. Een **"allocatiemodel"** is een instrument/systeem/formule dat dient voor een geobjectiveerde bepaling en toewijzing van middelen (personeel, materieel, ...) op basis van verdeelsleutels aan organisatieonderdelen (rechtscollege, gebouw, ...). Dit model vertrekt bottom-up vanuit de directiecomités, die conform de richtlijnen en criteria van het College de middelen becijferen die nodig zijn voor de realisatie van de doelstellingen opgenomen in hun ontwerp-beheersplannen. De definitieve toebedeling van middelen gebeurt top-down door het College HR na het afsluiten van de beheersovereenkomst met de minister van Justitie.

25. Het model is **modulair opgebouwd** en bestaat uit 5 modules.

	MODULE (NL)	MODULE (FR)	VERDEEL-SLEUTELS	CLES DE REPARTITION	PRIO-RITY
HP	Product-gebonden HR (per entiteit)	RH liées aux produits (par entité)	Product-volumes & behandel-tij-den	Volumes produits & temps de traitement	1
HM	Management HR (per entiteit)	RH Management (par entité)	Productgeb. HR & kenmerken entiteit	RH liées aux produits & caract. entité	2
MH	Mat. middelen, gelinkt aan HR (per entiteit)	Moyens matériels, liés aux RH (par entité)	HR	RH	3
HL	Logistieke HR (per gebouwen-complex)	RH logistiques (par complexe de bâtiments)	Kenmerken gebouwen-complex	Caracteristiques complexe de bâtiments	4
MB	Mat. middelen, gelinkt aan gebouwen (per gebouwen-complex)	Moyens matériels, liés aux bâtiments (par complexe de bâtiments)	Kenmerken gebouwen-complex	Caracteristiques complexe de bâtiments	5

De modules bestaan enerzijds uit personeelskosten (modules **HP, HM en HL**) en anderzijds uit kosten verbonden aan materiële middelen (modules **MH en MB**).

- Productgebonden HR **(HP):** personeelskost magistraten en gerechts-personeel nodig per rechtscollege voor de afhandeling van een verwacht/overeen-gekomen aantal dossiers/jaar;
- Management productgebonden HR **(HM):** personeelskost van leiding-gevenden/management per rechtscollege nodig voor de aansturing van de productgebonden HR;
- Logistieke HR **(HL):** personeelskost van personeel verbonden aan beheer

per (groep) gerechtsgebouw(en) in functie van kenmerken gebouw(en);
- Materiële middelen gelinkt aan personeel **(MH)**: becijfering kostprijs materiële omkadering + werkingsmiddelen per rechtscollege;
- Materiële middelen gelinkt aan gebouwen **(MB)**: becijfering kostprijs materiële middelen in functie kenmerken gebouw voor elke groep van gerechtsgebouwen.

26. Het model vertrekt voor de berekening van de personele middelen voor de **modules HP** van de aangepaste producten en behandeltijden, die werden bepaald tijdens het project **werklastmeting**, dat in een eerste iteratie is afgerond voor elk type rechtscollege *(Cf. https://portal.iudexnet.rojnet.just.fgov.be/Beleidenondersteuning/CollegeHR/Monitoring/Mesure%20de%20la%20Charge%20de%20Travail%20MCT/Forms/AllItems.aspx)*. De kernproducten zullen per type rechtscollege gegroepeerd worden in **productklassen** in functie van de behandeltijden (streefdoel: max. 5 per type rechtscollege, bv. klasse 1: 0 < 30 minuten, klasse 2 30–60 min enz.). De gegevens die werden bekomen in het kader van de eerste werklastmeting worden onderworpen aan een optimaliseringstraject in drie fasen:
    - **fase 1 (2017):** actualisering van de werklastmetingsproducten (en proporties) voor elk type rechtscollege ingevolge bepaalde evoluties (verdwenen, verschoven, nieuw) en de nood aan meer samenhang en overeenstemming tussen de werklastmetingen voor elk type entiteit;
    - **fase 2 (eind 2017):** globale tijdscorrecties op basis van een realiteitstoets in functie van de in de eerste fase doorgevoerde wijzigingen en door vergelijking per type entiteit van de resultaten van de werklastmeting voor de verwerkte volumes van een bepaalde periode met de reële personeelsbeschikbaarheid in diezelfde periode;
    - **fase 3 (helft 2018):** realisatie van een grotere transversale samenhang tussen de verschillende types entiteiten door ontwikkeling van "richtproducten/proporties", waarvan de behandeltijd kan dienen als ijkpunt voor behandeltijden van andere producten/proporties binnen hetzelfde type entiteit en/of kan vergeleken worden met de behandeltijd van gelijkaardige producten van andere types entiteiten.

27. De personeelskost verbonden aan **het management** en de ondersteuning van leidinggevenden **(HM)** zal bepaald worden in functie van het aantal productgebonden personeelsleden en bepaalde externe factoren. Voor de materiële werkingskosten **(MH)** zal een formule worden afgeleid uit de behoefte inzake productgebonden (HP) en managementpersoneel (HM), voor de gebouwgebonden modules **(HL en MB)** moet de berekeningsformule nog worden uitgewerkt.

28. In de basiscyclus van de allocatie zijn **drie fasen** te onderscheiden, die hierna schematisch worden weergegeven.

FASE I: Budgetbepaling directiecomités en nationaal (bottom-up)

STAPPEN	BEREKENING
De lokale productie- (PD) en kwaliteits-doelstellingen (KD)	PD: som prognoses instroom/productgroep/type rechtscollege + productienorm College + modellering (nieuw beleid/achterstand/OM) Exclusief megazaken (aparte financiering/reserve college) KD: transitie: inbegrepen in behandeltijd/arbeidstijd-norm Op termijn: aparte financiering kwaliteitsstandaarden
De hiertoe benodigde VTE (HP/HM/HL)	VTE HP= (productiedoelstelling per productgroep x (nationale) behandeltijden*) gedeeld door arbeidstijd 1 VTE** VTE HM= proportie n VTE HP (*) Per productgroep wordt op basis van een gemiddelde van de behandeltijden een nationale behandeltijd bepaald (**) Respectievelijk 1.700 u en 1520 u/jaar min een percentage voor niet dossiergebonden activiteiten
Kostprijs lokaal personeelsplan	= (VTE HP + VTE HM) x reële of gemiddelde personeelskost/functie =Transitie: minimum waarborg per entiteit: kostprijs effectief + 90% en 87 % bestaand kader magistraten en gerechtspersoneel
Materiële werkingskost (MH/MB)	TBD
Totaal werkingsenveloppe	= kost personeelsplan + kost werkingsmiddelen
Bepaling nationaal budget	= som voorstel werkingsenveloppes 49 directiecomités + werkingsbudget steundienst + reserve College

FASE II: Verdeling van het budget door het College aan de directiecomités (top down)

UITKOMST ONDERHANDELING	BEREKENING VERDELING ONDER DIRCOMS
Integrale goedkeuring voorstel College	Conform initieel begrotingsvoorstel en doelstellingen beheersplan directiecomités
Lager bedrag/andere objectieven	Pro rata verdeling over directiecomités + transitiewaarborg Aanpassing doelstellingen definitief beheersplan Eventueel: prioritering bepaald directiecomités
Hoger bedrag	Verdeling surplus over directiecomités + bijkomende doelstellingen

FASE III: Evaluatie en controle

29. Er is **een permanente monitoring** en evaluatie door het College HR van de activiteiten en de bestedingen van de directiecomités. Tijdens het eerste en tweede kalenderjaar van de beheercyclus is er een **tussenevaluatie** van de reëel behaalde productie- en kwaliteitsdoelstellingen en het reëel bestede budget in relatie tot de initiële doelstellingen en budgetten. In het 3e jaar van de beheercyclus wordt **een globale evaluatie** gemaakt van de behaalde productie- en kwaliteitsdoelstellingen en het bestede budget van elk directiecomité **over de totale periode van 3 jaar**. Deze eindevaluatie vormt tezelfdertijd de basis voor de enveloppebepaling van de volgende 3-jarige cyclus.

30. Indien uit de evaluatie een **substantiële afwijking** van de initiële budgetten of doelstellingen blijkt volgens **een door het College te bepalen norm**, leidt dit tot een onderzoek van het College HR met het directiecomité naar de oorzaken van de afwijking. Dit kan leiden tot **tijdelijke maatregelen van dynamisch beheer** tijdens de cyclus of **structurele aanpassingen van de enveloppe** van een directiecomité voor de volgende cyclus. Deze tijdelijke maatregelen moeten de directiecomités en het College HR in staat stellen om tijdens de beheercyclus reeds aanwezige of desgevallend extra menselijke (magistraten/gerechtspersoneel) en/of budgettaire capaciteit onder strikt bepaalde voorwaarden tijdelijk en op ad-hoc basis in te zetten ten behoeve van noodlijdende entiteiten of specifieke (entiteit-overschrijdende) projecten.

31. Conform de Blauwdruk wordt in eerste lijn maximaal ingezet op een **vrijwillige, horizontale solidariteit tussen de gerechtelijke entiteiten**. Het is de bedoeling dat op vrijwillige basis flexibel een onderlinge solidariteit kan worden georganiseerd via een pallet aan maatregelen, onder meer inzake **zaakmobiliteit** (voor burgerlijke zaken, met instemming van partijen), inzake **mobiliteit van magistraten en gerechtspersoneel** en inzake **budgetmobiliteit**, waarbij dit gekoppeld wordt aan aangepaste verrekeningsregels. Tenzij

anders bepaald, ligt de beslissingsbevoegdheid voor dergelijke maatregelen niet langer bij de korpschef maar **bij het directiecomité**, vermits dit kadert in de uitvoering van het beheersplan. Wanneer de betrokken directiecomités geen initiatief nemen of niet tot een akkoord komen, kan het College zelf tussenkomen en hen desgevallend verplichten tot het nemen van bepaalde solidariteitsmaatregelen.

32. Volstaat de vrijwillige horizontale solidariteit niet of kan deze geen oplossing bieden, dan kan het College in tweede lijn **een verticale solidariteit tussen het College en een entiteit** organiseren om zelf noodlijdende entiteiten tijdelijk te versterken. Dit kan onder meer via de inzet van een **pool van toegevoegde magistraten** die beheerd wordt op het niveau van het College en die onder meer bestaat uit de gerechtelijke stagiairs einde stage, via de **tijdelijke delegatie van gerechtspersoneel**, via het gebruik van de **eigen reserve** of met behulp van **verticale budgetmobiliteit**.

33. Tot slot worden een aantal aanvullende maatregelen voorgesteld zoals de schrapping van één jaar anciënniteit om te kunnen zetelen als **alleenzetelend rechter**, een **versoepelde inzet en aanwijzing** van bepaalde gespecialiseerde magistraten en een **proactief publicatiebeleid** voor vacatures die de korpschef moet toelaten het **interne beheer binnen de eigen entiteit** te versterken en de werving te versnellen.

V. Beheersbevoegdheden

A. Personeel

34. Het College HR is conform de Wet 18 februari 2014 bevoegd voor het **strategisch personeelsbeleid** en dit voor alle statutaire en contractuele personeelscategorieën die deel uitmaken van de Zetel: magistraten, gerechtelijke stagiairs, lekenrechters, assessoren, gerechtspersoneel en beheerspersoneel.
Cf. art. 181 lid 2 3°a; 184/ 1 lid 2 3°a Ger.W.

35. De **Belgische Staat**, vertegenwoordigd door de minister van Justitie, behoudt de hoedanigheid van **tewerkstellende overheid/werkgever** van de magistraten en het personeel van de rechterlijke orde. Het parlement en de Koning blijven verantwoordelijk voor hun wettelijk en reglementair statuut. Het is evenwel noodzakelijk dat dit statuut wordt afgestemd op het toekomstig strategisch personeelsbeleid zoals ontwikkeld door het College HR. Daarom moet het College HR bij elke wijziging steeds worden betrokken via een voorafgaand verplicht advies, waarin tevens de eventuele impact op het budget en het operationeel HRM-beheer wordt geëvalueerd. Ook moet het College HR met betrekking tot deze materie zelf elk initiatief kunnen nemen dat het nuttig acht. Wat het statuut van de magistraten betreft, dient ook de **Adviesraad van de Magistratuur** zijn actuele adviesbevoegdheid te behouden. Voor het gerechtspersoneel is het aangewezen dat tevens een adviesbevoegdheid wordt verleend aan een nog wettelijk op te richten **Raad van de hoofdgriffiers**.
Cf. art. 181 lid 2 4°Ger.W.

36. Daarnaast moet het College HR instaan voor de **globale personeels-behoefteplanning** en **de interne verdeling van de personele middelen** onder de directiecomités. Zoals reeds aangegeven, gebeurt dit op basis van de nationaal geconsolideerde beheersplannen van de directiecomités, waarbij deze ter vervanging van de bestaande wettelijke en reglementaire kaders in **een personeelsplan** hun personeelsbehoefte zullen bepalen op basis van het intern allocatiemodel ontwikkeld voor de hoven en rechtbanken (Cf. supra nr. 20). In aanvulling daarop kan het College HR in het kader van een dynamisch beheer (Cf. supra nr. 30) vanuit de eigen reserve bijkomende personeelskredieten toekennen aan een welbepaald directiecomité voor de ondersteuning van uitzonderlijke en tijdelijke jurisdictionele activiteiten, zoals het wegwerken van een aanzienlijke historische achterstand of het voeren van een megaproces.
Cf. art. 181 lid 2 2° en art. 185/7 §5 lid 4 Ger.W.

37. De directiecomités moeten in uitvoering van hun personeelsplan zelf **hun wervingsbeleid** kunnen bepalen en kunnen beslissen over de **publicatie van een vacature** en het bijhorend functieprofiel, waarbij de rol van het College HR zich beperkt tot een loutere controle omtrent de conformiteit met het beheersplan. Dit houdt in dat het Directiecomité zijn concrete personeelsbehoefte bekendmaakt aan het College, dat na verificatie verder instaat voor de publicatie van de vacature in het Belgisch Staatsblad.
Cf. art. 185/2 §5 4°Ger.W.

38. De korpschefs en hoofdgriffiers blijven in principe bevoegd voor **de interne toewijzing** van magistraten en gerechtspersoneel binnen de entiteit. De bestaande bevoegdheden van de korpschefs en de eerste voorzitters inzake maatregelen van **interne en externe mobiliteit** dienen evenwel te worden overgedragen, naargelang het geval, aan de directiecomités of het College HR, vermits deze maatregelen van dynamisch beheer in de toekomst een impact zullen hebben op de uitvoering van de beheerplannen en de beheersovereenkomst (Cf. supra nr. 30). Bij externe mobiliteit naar gerechtelijke entiteiten waar een magistraat niet (subsidiair) is benoemd blijft de toestemming van de betrokken magistraat evenwel steeds vereist.
Cf. art. 185 2 §5, 4° / 185 2 §6 Ger.W.

39. Het College HR wordt eveneens bevoegd voor **het competentiebeheer**. Het is aangewezen dat dit ook wordt uitgebreid tot het vastleggen van de functieprofielen van de korpschefs, hetgeen thans behoort tot de bevoegdheid van de Hoge Raad voor de Justitie.
Cf. art. 185/2 §5 5°Ger.W.

40. Voor een performant HRM-beleid is het essentieel dat het College HR en de directiecomités zelf voldoende kunnen investeren in **de opleiding en vorming** van de magistraten en het gerechtspersoneel. Op termijn wenst het College HR dat het daartoe voorziene opleidingsbudget wordt ontdubbeld voor de hoven en rechtbanken en het openbaar ministerie en wordt overgedragen vanuit het Instituut voor Gerechtelijke Opleiding naar elk College. Dit budget dient minimaal te beantwoorden aan de algemeen geldende norm **van 0,9% van de totale loonmassa** zoals voorzien in artikel 38 van de Wet van 31 januari 2007 inzake de gerechtelijke opleiding en tot oprichting van het Instituut voor gerechtelijke opleiding. Aan de directiecomités zou een overeenkomstig trekkingsrecht op dit opleidingsbudget worden toegekend, zodat is gegarandeerd dat dit bedrag effectief in opleiding wordt geïnvesteerd. Dat impliceert dat dit opleidingsbudget afgescheiden worden van het eigenlijke personeels- en werkingsbudget van het Instituut voor Gerechtelijke Opleiding ("IGO"). Dit instituut zou in de toekomst worden beschouwd als een **preferentiële opleidingsverstrekker van het College HR**. Dit houdt in dat het College op basis van een eigen opleidingsplan, opgesteld op advies van de directiecomités en de Raad van de hoofdgriffiers, tegen vergoeding opleidingen kan bestellen bij het IGO of, zo wenselijk, bij andere opleidingsverstrekkers geselecteerd door het College. Daarbij wenst het College HR tevens een meer significante vertegenwoordiging in de raad van bestuur van het IGO. Ook wil het College HR een eigen systeem van kwaliteitscontrole ontwikkelen met betrekking tot de aangeboden vorming.
Cf. art. 181 lid 2 3°b; 185/2 §5, 5° Ger.W.

41. Voor het **welzijnsbeleid** geldt een gemengd systeem. Behoudens voor die aangelegenheden die inherent zijn aan de bevoegdheden die worden overgedragen aan het College HR of de directiecomités, blijven de minister van Justitie en zijn administratie in principe bevoegd voor het welzijnsbeleid. De directiecomités staan in voor de uitvoering op het terrein, mits hun hiertoe de noodzakelijke middelen ter beschikking worden gesteld.
Cf. art. 181 lid 2 4° Ger.W.

42. Wat het **syndicaal overleg** betreft, blijven de bestaande overleg- en onderhandelingsorganen behouden. Zowel voor het syndicaal overleg als voor de syndicale onderhandelingen is het van belang dat de overheid die gemachtigd is om engagementen aan te gaan en effectieve beslissingen te nemen, hiervoor als eindverantwoordelijke aangeduid wordt. Als niet het College HR maar de minister verantwoordelijk is, wenst het College, minstens met raadgevende stem, betrokken te worden bij de zaken die van belang zijn voor de Rechterlijke Orde, zoals verloning, statuut enz. Het College HR stelt dan ook voor dat de bestaande basisoverlegcomités die materies eigen aan de rechterlijke organisatie op ressortniveau behandelen, in twee comités opgedeeld worden: één voor de zetel en één voor het openbaar ministerie. Wat de basisoverlegcomités van de zetel betreft, zal het College HR het voorzitterschap op zich nemen. Voor bevoegdheden inzake het beheer van de gebouwen en inzake infrastructuur moet er een vertegenwoordiger van de minister aanwezig zijn. In het algemeen is er sprake van een juridisch vacuüm in de dialoog met de vakbonden wat de vertegenwoordiging van de magistratuur betreft. Momenteel beperkt de bevoegdheid van de Adviesraad van de magistratuur zich tot het verlenen van advies, wat onvoldoende is om daadwerkelijk zijn stempel te kunnen drukken op het proces.
Cf. art. 181 lid 2 4° a, b en c / 184/1 lid 2 4°a en b Ger.W.

43. Voor wat betreft de **organisatie van het personeelsbeheer** dient een onderscheid te worden gemaakt tussen de verschillende deelaspecten. Het **operationeel personeelsbeheer** met impact op de besteding van het eigen budget moet worden georganiseerd binnen de steundienst van het College HR. Daaronder zijn ook begrepen het beheer van de publicatie van vacatures voorgesteld door de directiecomités en het administratief en juridisch beheer van de wervingsprocedures voor magistraten, statutair personeel en contractueel personeel. Alles wat het administratief beheer van de personeelsdossiers en het loonbeheer betreft (= "sociaal secretariaat") dient onder aansturing van de steundienst van het College HR maximaal te kunnen worden uitbesteed aan een externe dienstenleverancier. Het beheer dat rechtstreeks verband houdt met de bevoegdheid van de Koning of de minister van Justitie als benoemende overheid blijft - behoudens bij een bevoegdheidsdelegatie door de minister van Justitie aan het College HR- in principe behoren tot de bevoegdheid van de FOD Justitie. Dit betreft in principe de fase vanaf de voordracht door de Hoge Raad voor de Justitie wat betreft de magistraten en – in de uitzonderlijke gevallen dat het College HR niet zelf kan benoemen – vanaf de afloop van de selectieprocedure voor het statutair personeel tot aan de respectieve benoemingen.
Cf. art. 183 §1 lid 2 1° Ger.W.

44. Hiertoe moeten binnen de steundienst van het College HR voldoende **transversale competenties** worden uitgebouwd inzake personeelsplanning (behoefte en verdeling), strategisch personeelsbeleid, adviesverlening inzake HRM (statuut e.a.) en de ontwikkeling van een aangepast databeheer en managementtooling.
Cf. art. 183 §1 lid 2 1°Ger.W.

Aanvullingen & voorliggende alternatieven

a. RACI HRM

45. Op 30 januari 2017 valideerde het College **een diepgaand voorstel betreffende de overdracht van HRM**, uitgewerkt tussen juni en december 2016 met medewerking van deskundigen uit verschillende organisaties en vakgebieden. Het College deed een beroep op de "RACI-methode" ("Responsible/ Accountable/Consulted/Informed") om de rollen en verantwoordelijkheden inzake HR te bepalen na de invoering van het verzelfstandigd beheer.

b. Onderhandelingen minister van Justitie (juni 2017)

46. In het kader van de onderhandelingen tussen het College HR en de minister van Justitie werd een aantal elementen verduidelijkt:
- Voor het **wervingsbeleid** zal het College HR via delegatie van bevoegdheid zelf instaan voor het benoemen van het personeel, inclusief griffiers. Hetzelfde geldt voor de contractuele werving van personeel. De benoeming van magistraten en de aanwijzing in (bijzondere) mandaten blijft de bevoegdheid van de Koning, met behoud van de bevoegdheden van de Hoge Raad voor de Justitie en de adviesverlening door de wettelijk bepaalde instanties;
- Voor het **competentiemanagement** werd overeengekomen dat de bestaande bevoegdheidsverdeling in eerste instantie ongewijzigd zal blijven: het College is bevoegd voor het opmaken van de functieprofielen van het gerechtspersoneel en van de magistraten, met uitzondering van de korpschefs. De functieprofielen van die laatsten behoren tot de bevoegdheid van de Hoge Raad voor de Justitie.
- Wat de **opleiding** betreft werd beslist dat het Instituut voor Gerechtelijke Opleiding bevoegd blijft voor het opstellen van een opleidingsplan. In afwachting van de toekenning van een eigen opleidingsbudget aan de Colleges, zal er nagedacht worden over een betere afstemming tussen het opleidingsaanbod van het IGO en de opleidingsbehoeften van de Colleges, en over een versterkte aansturing van het IGO door de Colleges.

c. Federaal sociaal secretariaat PERSOPOINT

47. Het administratief beheer van de dossiers van de magistraten en het personeel is momenteel in handen van het directoraat-generaal Rechterlijke Orde van de FOD Justitie. Op **4 maart 2016** besliste de Ministerraad dat de aansluiting bij **het federaal sociaal secretariaat PersoPoint** van de FOD Beleid en Ondersteuning "BOSA" verplicht is voor alle klanten van het oude sociale secretariaat "CDVU" (Centrale Dienst der Vaste Uitgaven).
(http://www.persopoint.be/fr/serices)

48. Het College HR stelt vast dat er een gebrek is aan personeel en aangepaste tools om een efficiënt personeelsbeleid te kunnen voeren binnen het directoraat-generaal Rechterlijke Orde van de FOD Justitie. Het College HR is er dan ook voorstander van dat **het administratief beheer van de HR-processen voor de**

hoven en rechtbanken in de nabije toekomst in handen komt van het **federaal sociaal secretariaat PersoPoint**, **onder controle van het College HR**, dat de volledige beleidsverantwoordelijkheid blijft dragen. PersoPoint doet reeds de loonadministratie en zou ook instaan voor de administratieve verwerking van de personeelsdossiers. Het administratief personeelsbeheer waar PersoPoint niet voor zou instaan, zou in handen komen van de steundienst van het College.

49. PersoPoint biedt de **volgende diensten** aan:
- Personeelsadministratie: administratieve afhandeling van indiensttredingen, loopbaanpaden, verwerking van tewerkstellingsgegevens, persoons- en loongegevens, administratie bij uitdiensttreding en pensioen, behandeling van verloven en afwezigheden;
- Loonadministratie: PersoPoint neemt de bestaande dienstverlening van de CDVU over;
- Digitaal personeelsdossier: het dossier is niet alleen toegankelijk voor PersoPoint maar ook voor de klant (het College en de federale organisatie) en het personeelslid zelf;
- Juridisch advies: juridische ondersteuning en juridisch advies bij complexe dossiers;
- Rapportering: naast een brede set aan standaardrapporten, levert PersoPoint ook rapporten op maat ten dienste van het strategische HR-beleid binnen elke organisatie.

PersoPoint staat zo garant voor een efficiënte, moderne en kwaliteitsvolle personeels- en loonadministratie.

50. Voor een eerste zicht op de toekomstige taakverdeling tussen PersoPoint en de steundienst van het College is het wachten op de resultaten van het **integratietraject** dat PersoPoint uitstippelde. PersoPoint zal zijn klanten begeleiden in de overdracht van de dienstverlening. Het integratietraject voor de Rechterlijke Orde gaat van start in september 2017.

B. Werking

51. In aansluiting op de overdracht van het personeelsbeheer dient het College HR tevens bevoegd te worden voor **de behoeftebepaling, het beheer en de monitoring van de werkingskosten**, met uitsluiting van de huisvestingskosten en de gerechtskosten. De behoeftebepaling zal in principe gebeuren op basis van het voormeld intern allocatiemodel ontwikkeld door de hoven en rechtbanken (Cf. supra nr. 20, 24 e.v.), waarbij onder meer rekening zal worden gehouden met persoonsgebonden (zoals pc, printer, bureau, …) en dossiergebonden (zoals enveloppes, portkosten, archivering, …) kosten. Net zoals voor de personeelsmiddelen, zal dit door elk directiecomité begroot worden in het beheersplan en zal dit resulteren in een overeenkomstig trekkingsrecht op een centraal door het College HR beheerd budget. Bij een tekort kan het directiecomité dit eventueel opvangen via een herverdeling van zijn andere middelen of via een aanrekening op de eigen reserve. Betreft het een onvoorzienbare overschrijding ingevolge externe omstandigheden, dan kan het betrokken directiecomité zich eventueel richten tot het College HR

voor een punctuele bijstand vanuit de nationale reserve.
Cf. art. 181 lid 2 1° en 2°c / 184/1 §1 lid 2 1° en 3°c Ger.W.

52. De besteding van werkingskosten valt in principe onder de regels van de openbare aanbesteding. De directiecomités zullen bij hun bestedingen de richtlijnen van het College HR moeten volgen en in principe een beroep moeten doen op de leveranciers die zijn aangeduid via het College. Uitzondering hierop kan gemaakt worden voor de uitgaven onder de gereglementeerde drempelbedragen die ook bij de centrale administratie vrijgesteld zijn van een administratieve en begrotingscontrole. In dat geval kunnen de directiecomités hun eigen leverancier kiezen voor zover geen leverancier is aangeduid door het College.
Cf. art. 183 §3 in fine; 185 §4 in fine; 185/2 §5, 3° Ger.W.

53. Voor de organisatie van het **beheer van de werkingskosten** dienen ter ondersteuning van de lokale directiecomités binnen de steundienst van het College HR onder meer competenties te worden uitgebouwd betreffende behoefte-inschatting, de organisatie van een aankoopdienst, openbare aanbestedingen, contractbeheer, leveranciersbeheer, facility, logistiek en boekhoudkundig beheer.

C. ICT

54. Het College HR is van oordeel dat een efficiënte informatisering **de overdracht van het beheer van het eigen ICT-park noodzakelijk maakt**. Daarbij zal het College HR met elk van de ketenpartners een voldoende graad van samenwerking moeten uitbouwen al naargelang het interne (FOD Justitie, College OM, politie..) dan wel externe partners (balie, gerechtsdeurwaarders, notarissen…) betreft en al naargelang de intensiteit van de uitwisseling en de eventuele schaalvoordelen. Voor welke ICT-componenten, met welke graad van eigen- of gezamenlijk beheer en met welk budget nodig voor het operationeel beheer en innovatie deze overdracht dient te gebeuren moet nog verder worden onderzocht, maar deze overdracht hoort alvast te steunen op de hiernavolgende principes.

55. Het College HR moet bevoegd worden voor het uitwerken van de eigen **ICT-strategie**, o.m. voor de ICT-architectuur (in het bijzonder de bedrijfsapplicaties). Daarbij dient de afstemming met de ketenpartners voldoende te worden gewaarborgd. Daarop aansluitend moet het College HR binnen de steundienst voorzien in de uitbouw van een eigen **ICT-portfoliobeheer** en de aansturing van de eigen **ICT-businessprojectleiding** en **ICT-businessanalyse**.
Cf. art. 181 lid 2 3°d; 184/1 §1lid 2 3°d Ger.W.

56. Voor het College HR vormt de overdracht van het beheer van **de eigen IT-gebruikersomgeving "voor de stekker"** (PC, laptop, printer, smartphone,…) een eerste prioriteit. Daarbij dient de reeds doorgevoerde standaardisering te worden gehandhaafd en is het aangewezen dat de budgetten worden geïntegreerd in de algemene werkingskosten, vermits deze in essentie kosten voor burotica betreffen. Daarnaast dient prioritair werk gemaakt te worden

van de overdracht van de eigen **IT-bedrijfsapplicaties** vanuit de FOD Justitie naar de steundienst van het College HR. Deze overdracht dient zowel de ontwikkeling, de innovatie, het databeheer als de tweedelijnsondersteuning te omvatten, inclusief de aansturing van de uit te faseren "legacy" gevormd door een aantal oude en kritieke applicaties. Naast de overdracht van het bestaande budget voor de operationele kost ("OPEX") dient te worden voorzien in een bijkomend investeringsbudget voor de transitie van de oude legacy naar het elektronisch dossier en andere innovaties ("CAPEX"). Of ook de bijhorende eerstelijns-gebruikersondersteuning moet worden overgenomen, dient nog verder te worden onderzocht.

57. Op termijn kan eventueel ook worden voorzien in de overname van de **ICT-hardware "na de stekker"** (netwerk, servers, datacenter,…). In de tussenfase stelt het College HR voor dat het budget en de ondersteuning bij de stafdienst ICT van de FOD Justitie blijft, maar dat de dienstverlening zou worden geoptimaliseerd via het afsluiten van een Service Level Agreement ("SLA").

58. Het **beheer** van de eigen IT-omgeving vereist onder meer dat binnen de steundienst van het College HR **competenties** worden uitgebouwd of ingehuurd voor ICT-strategie ontwikkeling, het opzetten van een portfolio-programma en projectmanagement en de aansturing van de ICT-business analyse.

Aanvullingen & voorliggende alternatieven

59. Op **17 november 2016** keurde het College HR een **ICT-strategie voor de hoven en rechtbanken** goed. Voor het College HR maakt deze ICT-strategie deel uit van een grotere moderniseringsvisie waarin gestreefd wordt naar een integrale aanpak van de werkprocessen en IT om resultaten te kunnen behalen die een merkbare verbetering kunnen realiseren voor de dienstverlening door en de werkomgeving binnen de hoven en rechtbanken.

60. Voortaan moet het werken met **centrale componenten** het uitgangspunt zijn. Dit zijn voor ieder rechtscollege gemeenschappelijke IT-modules voor bijvoorbeeld het verzenden, neerleggen, opslaan, raadplegen en uitwisselen van documenten en gegevens, die in elke bestaande applicatie zullen worden ingebouwd. Hierdoor kan stap voor stap werk gemaakt worden van **een uniek elektronisch dossier** dat alle stukken omvat en dat ontsloten kan worden via een elektronische inventaris.

61. Dit elektronisch dossier zou concreet opgebouwd worden uit volgende centrale componenten. Dankzij **"e-Deposit"** kunnen partijen via een internetsite documenten (zoals conclusies en stukken) digitaal neerleggen waarbij meteen een ontvangstbewijs wordt afgeleverd. Deze documenten komen vervolgens in de **"e-Inbox"** terecht dat een werkinstrument is van de griffie voor een efficiënte behandeling van stukken. Na behandeling worden deze documenten geregistreerd op de **"e-Inventaris"** van het juiste dossier. Deze inventaris bevat alle digitale en papieren stukken van een dossier en biedt bijgevolg de mogelijkheid het dossier elektronisch te raadplegen.

Daarnaast worden alle vonnissen en arresten digitaal opgeladen in de nationale databank van vonnissen en arresten **("VAJA")**. In deze databank moeten op termijn snelle opzoekingen kunnen gebeuren (o.a. op woorden en samenstellingen) met behulp van de **"VAJA-search"**-module. VAJA zal ook het unieke doorgeefluik worden voor een automatische uitwisseling van data, onder meer aan de FOD Financiën en het strafregister, zonder enige manuele tussenkomst. **"e-Reference"** vormt dan weer de basis om het dossier op een veilige manier via het internet beschikbaar te stellen voor alle betrokken partijen. Zodra men kennis heeft van het elektronisch adres van de partijen kunnen de verschillende documenten elektronisch worden overgemaakt via een systeem van elektronische notificatie **"e-Communicate"**.

62. Deze gestandariseerde en modulaire aanpak laat toe dat de verouderde bedrijfsapplicaties evolueren naar moderne "functionaliteiten" die een volledige elektronische behandeling van het gerechtelijk dossier toelaten.

D. Huisvesting

63. Gelet op de bestaande toestand van het grotendeels verouderde gebouwenpark wenst het College HR **geen overdracht van de huisvestingsbevoegdheid** en het bijhorende budget vanuit de Regie der gebouwen, en dit minstens tot na volledige realisatie van een doorgedreven rationalisering en modernisering van het gebouwenpark zoals door de minister van Justitie voorzien in zijn "Masterplan gerechtsgebouwen".
(Regeerakkoord 14 oktober 2014, 126 en GEENS, K., Justitieplan maart 2015, 96-97)

64. In afwachting daarvan blijft **het gebouwenbeleid** behoren tot de bevoegdheid van de **minister van Justitie**, weliswaar mits hierover in de toekomst tijdig het advies wordt ingewonnen van het College HR. De **Regie der gebouwen** blijft belast met het **derdenbeheer** van de gebouwen en het budget ten behoeve van de hoven en rechtbanken, doch het College HR wenst een rechtstreekse samenwerking tot stand te brengen wat betreft dit beheer. Aldus is het aangewezen dat de Regie het College HR betrekt bij alle aangelegenheden die de concrete besteding van het gebouwenbudget en de uitvoering van de gebouwenprojecten betreffen en samen met het College HR en de directiecomités de prioritering en de voorbereiding van de infrastructuurprojecten uitwerkt.

65. Het **operationeel gebouwenbeheer** dient deels in handen van de directiecomités te blijven. Zij beslissen zelf over de interne toewijzing en het gebruik van de hun toebedeelde "private" delen (zoals griffies, bureaus voor magistraten,..). Betreft het een gedeeld gebouw, dan beslissen zij samen met de andere directiecomités- bezetters over de gemene delen (zoals onthaal, zittingszalen, enz.). Dit dient gekoppeld aan een **professionalisering van het gebouwenbeheer.** Deze rol is thans toebedeeld aan de magistraat-korpschef van de Zetel die binnen de site de meeste anciënniteit heeft, en moet worden overgenomen door een professionele gebouwenbeheerder. Deze moet deel uitmaken van de steundienst van het College HR en op een nader te bepalen niveau meerdere gebouwen beheren.

66. De opvolging van het gebouwenbeheer en de huisvesting vereist dat binnen de steundienst van het College HR onder meer **competenties** worden uitgebouwd voor de adviesverlening aan de minister van Justitie en de Regie der gebouwen, impactanalyses van het gebouwenbeleid en de professionalisering van het gebouwenbeheer.

Aanvullingen & voorliggende alternatieven

67. De minister van Justitie heeft in de loop van 2016 zijn **project "NEW INFRA"** voorgesteld dat de huidige organisatie van het gebouwenbeheer ingrijpend verandert. De nadruk ligt op de uitbouw van een professionele omkaderingsstructuur binnen de bestaande dienst Infrastructuur van het directoraat-generaal Rechterlijke Orde van de FOD Justitie. Deze nieuwe dienst "NEW INFRA" zou onder meer bestaan uit centraal aangestuurde **regionale vertegenwoordigers** die verschillende taken zullen opnemen op het vlak van infrastructureel gebouwenbeheer, het veiligheidsbeleid en het facility management. Het reeds aanwezige logistieke en beheerspersoneel van de rechterlijke orde zou eveneens worden geïncorporeerd in deze nieuwe dienst. De rol van de hoven en rechtbanken wordt beperkt tot de aanstelling van 'logistiek correspondenten' die hun desiderata op het vlak van gebouwenbeheer inzake veiligheid en facility overmaken aan de nieuwe dienst NEW INFRA.

68. Deze voorstellen sluiten evenwel onvoldoende aan bij de wens van het College HR in de Blauwdruk om het gebouwenbeheer te professionaliseren door het bestaande gebouwenbeheer met één verantwoordelijke magistraat van de Zetel per gebouw (in principe de korpschef met de hoogste anciënniteit) over te hevelen naar **professionele gebouwenbeheerders die lid zijn van de steundienst van het College** en meerdere gebouwen binnen één regio onder hun hoede hebben. Deze professionele gebouwenbeheerders zouden eveneens worden bijgestaan door bekwame medewerkers die net als de gebouwenbeheerders niet langer worden toegewezen aan één gerechtelijke entiteit maar deel uitmaken van de steundienst. Gelet op het belang van een lokale aanwezigheid zou hiertoe binnen de steundienst **een gedeconcentreerde "dienst voor het gebouwenbeheer"** worden opgericht. Het huidige gebouwenpersoneel zou dan in vergelijking met vandaag niet langer lokaal maar wel centraal aangestuurd worden, onder meer op basis van benchmarking gekoppeld aan aantal gebouwen/staat gebouwen/ oppervlakte/… . Ook het onthaalpersoneel per gebouw zou onder deze structuur ressorteren. Op het lokale vlak zou er in efficiëntere inspraak en aansturing worden voorzien via nog op te richten organen zoals bijvoorbeeld een **Raad van de bezetters**, bestaande uit de korpschefs (of hun afgevaardigden) van de bezettende gebouwen waar planningen en prioriteiten kunnen worden bepaald en goedgekeurd.

E. Gerechtskosten

69. Het beheer van het budget voor de **gerechtskosten**, die voor wat betreft de hoven en rechtbanken in hoofdzaak gegenereerd worden door de onderzoeksrechters, dient **onder de bevoegdheid van de minister van Justitie en de FOD Justitie te blijven**. De onafhankelijke beoordeling van de betrokken magistraat om de onderzoeksdaden te kunnen stellen die hij nodig acht dient immers te worden gegarandeerd, zonder dat dit kan of mag beperkt worden door louter budgettaire overwegingen. Wel moet er over gewaakt te worden dat er in het kader van het autonoom duaal beheer geen "afwenteling" kan plaatsvinden van kosten tussen de hoven en rechtbanken en het openbaar ministerie.
Cf. art. 185/7 §2 f Ger.W.

70. De niet-overdracht betekent niet dat er geen maatregelen kunnen genomen worden om de betrokken magistraten en de eigen organisatie meer te **responsabiliseren**. Aldus kan het College HR bindende richtlijnen uitvaardigen in verband met de registratie van bestellingen en de betaling van facturen, mee instaan voor de monitoring van de uitgaven en initiatieven nemen om de magistraten te sensibiliseren voor de financiële impact van de onderzoeksmaatregelen. Daarnaast is het aangewezen dat het College HR inspraak krijgt bij de erkenning, het beheer en de tarifering van de gerechtsexperts die door een magistraat in het kader van een onderzoek of de rechtspleging worden aangesteld.

71. De opvolging van de gerechtskosten vereist dat binnen de steundienst van het College HR onder meer **competenties** worden voorzien voor de adviesverlening inzake gerechtskosten aan de minister van Justitie en de FOD Justitie, voor de ontwikkeling van de interne sensibiliseringsacties en voor de organisatie van de monitoring.

Aanvullingen & voorliggende alternatieven

72. De minister van Justitie stelt voor om een eventuele overdracht van de gerechtskosten te koppelen aan een systeem van **"open financiering".** Wil men dit effectief kunnen garanderen zou men, naar analogie met het stelsel voor de sociale zekerheidsinstellingen, voor de gerechtskosten **een gerechtelijke opdrachtenbegroting moeten voorzien die voor de gerechtskosten niet-limitatieve kredieten bevat** *(Cf. artikel 11 KB Responsabilisering OISZ 3 april 1997)*. Enkel op deze wijze zouden de kosten voor de gerechtelijke waarheidsvinding niet begrensd worden door een op voorhand geraamd en goedgekeurd bedrag dat als kwantitatieve bovengrens geldt, maar is het goedgekeurde bedrag, dat weliswaar wordt bepaald volgens een objectieve raming, gebaseerd op historische gegevens louter indicatief.

VI. Organisatie van de ondersteuning van het beheer

73. De invoering van het autonoom beheer moet leiden tot de creatie van een **nieuwe, derde categorie van "beheerspersoneel"** binnen de hoven en rechtbanken. Zij zijn onder meer belast met het (operationeel) beheer van het personeel, de werking, het budget, de informatica en de ondersteuning van de overige opdrachten van het College HR inzake statistiek, werkprocessen, organisatieontwikkeling, communicatie e.a. Deze categorie van personeel dient te worden onderscheiden van de magistraten en het gerechtspersoneel (zoals griffiers, personeelsleden van de griffie en referendarissen) die in essentie belast zijn met de uitoefening en ondersteuning van de jurisdictionele activiteit.
Cf. art. 183 §2 Ger.W.

74. Het beheerspersoneel wordt in principe **gecentraliseerd bij de steundienst van het College HR**. Zij kunnen vervolgens via deconcentratie of pooling op het niveau van één of meerdere directiecomités worden ingezet in lokale steundiensten. Het College HR kan er ook voor kiezen om bepaalde van deze diensten gezamenlijk met het College van het openbaar ministerie of andere partners te organiseren. Dit gebeurt evenwel op vrijwillige basis en wordt in onderling overleg "ad hoc" beslist en georganiseerd, zonder dat dit bij wet kan worden opgelegd.

75. Binnen de steundienst van het College HR wordt zoals reeds aangegeven **de transversale operationele, tactische en strategische ondersteuning** georganiseerd in verband met de globale strategie- en organisatieontwikkeling, het HR-beheer, het financieel beheer (budget, boekhouding en beheersing), het contract-, aanbestedings- en leveranciersbeheer, de statistiek en werklastmeting, de monitoring, de opmaak en opvolging van beheersovereenkomsten en beheersplannen, de communicatie en de impactanalyse van nieuwe wetgeving. Al naar gelang de noden moet het College HR hiervoor zowel statutair als contractueel kunnen werven binnen de steundienst dan wel beroep kunnen doen op systemen van (tijdelijke) outsourcing aan zelf gekozen externe dienstverleners.

76. Het principe van de ondersteuning in eigen beheer impliceert dat de diensten binnen de **FOD Justitie** die het beheer vandaag waarnemen, zoals het Directoraat-Generaal Rechterlijke Orde en de stafdienst ICT, **hun bevoegdheden deels overdragen** aan de respectieve steundiensten van de beide Colleges. Dit kan evenwel niet door een loutere overdracht van de bestaande diensten naar de steundienst, maar moet gebeuren op basis van een selectie van de competenties die het College HR en de directiecomités nodig hebben. Dit betekent ook dat het College HR de over te dragen personeelsleden zelf moet kunnen selecteren.

77. Voor de financiering van een volwaardige steundienst moet de **volledige kost** in rekening worden gebracht, berekend op basis van de **reële behoeften** en niet op basis van het aanwezige effectief in de bestaande diensten binnen de

FOD Justitie. Dat deze diensten thans voor een groot deel gemeenschappelijk zijn georganiseerd voor de hoven en rechtbanken en het openbaar ministerie, mag niet verhinderen dat zij in principe ontdubbeld zullen moeten worden en dat zij enkel gemeenschappelijk zullen worden georganiseerd wanneer beide Colleges dat zelf beslissen.

VII. Governance

78. Het **College HR** bestaat uit tien intern verkozen korpschefs, drie eerste voorzitters van de hoven van beroep, één eerste voorzitter van het arbeidshof, drie voorzitters van de rechtbanken van eerste aanleg, één voorzitter van de rechtbank van koophandel, één voorzitter van de arbeidsrechtbank en één voorzitter van de vrede- en politierechtbanken, en is taalparitair samengesteld. Het College HR vervult vandaag verschillende rollen, gaande van vertegenwoordiging van de verschillende types rechtscolleges, inbreng van terreinexpertise tot (operationele) aansturing van het beheer. Al deze rollen zijn er in essentie op gericht om in het kader van het integraal management de band te bewaken tussen de jurisdictionele activiteit – de rechtspraak - en het beheer, en worden door de leden thans waargenomen in combinatie met hun voltijdse dagtaak van korpschef van het eigen rechtscollege. Om die reden is een grondige bijsturing van de huidige rol, de opdracht en de werking vereist en is een aangepaste **governance** nodig in functie van een meer doorgedreven **professionalisering** van de beheersopdrachten.
Cf. art. 181 lid 1 en 182 Ger.W.

79. Er dient een nieuw orgaan te worden opgericht, **de Algemene Vergadering van de korpschefs van de hoven en rechtbanken**. Dit orgaan moet in de toekomst de rol op zich nemen van de democratische vertegenwoordiging van de 49 korpschefs en hun directiecomités. De bevoegdheden dienen nog verder te worden afgelijnd, doch het College HR zal onder meer bepaalde rapportering zoals het werkingsverslag aan dit orgaan voor bespreking moeten voorleggen.
Cf. art. 182 §4 Ger.W.

80. Het **College van hoven en rechtbanken** blijft in zijn huidige samenstelling en volgens de huidige verkiezings- en cumulregels bestaan, behoudens voor wat betreft twee punctuele aanpassingen. In de eerste plaats wordt voorgesteld het College HR gelet op diens bevoegdheden inzake het gerechtspersoneel uit te breiden met **twee vertegenwoordigers** met raadgevende stem van een nog wettelijk op te richten **Raad van de hoofdgriffiers**. Daarnaast dienen de toepasselijke regels ingeval van verlies van hoedanigheid of voortijdig einde van het mandaat te worden aangepast door invoering van een volwaardig opvolgerssysteem. Essentieel is dat het College HR in de toekomst een rol opneemt die vergelijkbaar is met **een Raad van Bestuur**, waarbij het algemeen belang van de organisatie voorop staat. Dit betekent dat de leden weliswaar een bepaald type rechtscollege vertegenwoordigen naar aanleiding van hun verkiezing, maar dat zij, eenmaal verkozen, resoluut het algemeen belang van de organisatie moeten vertegenwoordigen. Dit uit zich in een bevoegdheidspakket dat focust op het bepalen van strategie voor de organisatie (visie, missie, strategische doelstellingen van de organisatie, om te zetten in jaarlijkse actieplannen), HRM, IT e.a., het vastleggen van de nationale normering in het kader van het IAMAI, de werklastmeting, de statistiek, de monitoring, het goedkeuren van de ontwerp-begroting en de ontwerp-beheersovereenkomst enz. Het huidig operationeel beheer dient daarentegen te worden overgedragen aan een nieuw op te richten Bureau.
Cf. art. 181 en 182 §1 §2 Ger.W.

81. Er dient een tweede nieuw orgaan te worden opgericht, **het voltijdse Bureau**, dat belast wordt met het **operationeel beheer en de voorbereiding van de beslissingen van het College HR**. Dit Bureau wordt aangesteld door het College en bestaat uit 5 voltijdse leden. Het is gemengd samengesteld uit 3 magistraten en 2 externen, daarin begrepen de directeur van de steundienst. De leden magistraten mogen geen korpschef zijn en dienen uit die hoedanigheid ontslag te nemen bij een eventuele aanstelling als lid van het bureau. De voorzitter van het Bureau wordt onder de leden aangesteld door het College en zetelt in het College met raadgevende stem. Het Bureau beslist met gewone meerderheid. Dit Bureau oefent zijn bevoegdheden uit binnen de krijtlijnen van de strategische kaders en normering vastgelegd door het College, doch dient tezelfdertijd te beschikken over een statuut dat een voldoende slagkrachtige beheers- en beslissingsautonomie garandeert ten aanzien van het College. Binnen het Bureau dienen de interne bevoegdheden (individueel en collegiaal) verder te worden uitgewerkt, in het bijzonder wat betreft de rol, verantwoordelijkheden en verhouding tussen de externe (managers)profielen, de leden magistraten en de directeur van de steundienst.
Cf. art. 182 §3 Ger.W.

82. De **directeur van de steundienst** zal in de toekomst belast blijven met de operationele leiding van de steundienst, die onder meer zal instaan voor de technische ondersteuning, de aanlevering van expertise en de voorbereiding van de beslissingen van het Bureau en het College. De directeur wordt aangesteld door het College HR en kan zowel magistraat als niet-magistraat zijn en zetelt in het Bureau, doch niet langer in het College.
Cf. art. 183 §1 Ger.W.

VIII. Evaluatie en controle

83. De toekenning van een parlementaire dotatie en de overdracht van een volwaardige beheers- en bestedingsautonomie aan het College HR en de directiecomités vereist een **aangepast systeem van financiële controle en toezicht**. Dit betekent onder meer dat de bestaande administratieve en budgettaire ex-antecontroles door de ministerraad, de ministers van Begroting (en Ambtenarenzaken) en de inspectie van Financiën zoals die bestaan binnen de uitvoerende macht ten aanzien van de "spending" vakminister moeten worden geschrapt. In de plaats daarvan dient te worden voorzien in aangepaste controles die onder meer gebaseerd zijn op een functiescheiding tussen bestelling, uitvoering en toezicht, de uitbouw van de interne beheersing, de toepassing van de wetgeving op de overheidsopdrachten en een externe controle door het Rekenhof zoals voorzien in artikel 180 G.W. Dit kan desgevallend worden aangevuld met specifieke controles die worden ingesteld in het kader van de toekenning van een parlementaire dotatie. Daarbij dient er over gewaakt te worden dat de ex-antecontroles niet onder een andere vorm functioneel worden hernomen.

84. Binnen het College HR en de directiecomités dient tevens **een performant systeem van interne controle en monitoring** te worden opgezet. Daarnaast dient de steundienst ervoor in te staan dat er een onafhankelijke **interne audit** wordt uitgebouwd, waarbij de Hoge Raad voor de Justitie de rol van externe auditor opneemt.
Cf. art. 185/9 Ger.W.

85. Tot slot dient in het kader van de evaluatie via de werkingsverslagen bijzondere aandacht te worden besteed aan de noodzaak om een reflectie op te starten in verband met de **afstemming van deze verslagen met de (asynchrone) planningscycli** van het beleidsplan van de korpschef en het beheerplan van de directiecomités.

Aanvullingen & voorliggende alternatieven

86. Het **uit te bouwen financieel nazicht** dient volgens het College HR ex post te verlopen volgens een **getrapt systeem**. Na afloop van elk begrotingsjaar worden de rekeningen van de uitvoering van de begroting opgemaakt door elke gerechtelijke entiteit. Na hun lokale goedkeuring worden ze overgemaakt aan het College HR voor definitieve goedkeuring. Daarbij worden jaarlijks ook de reserves per gerechtelijke entiteit in kaart gebracht. Het College HR en zijn steundienst maken tevens de eigen rekeningen en stand van de reserve op en deze worden na consolidatie met de goedgekeurde 'lokale' rekeningen overgemaakt voor revisie door het Rekenhof.

IX. Transitie

A. Transitieovereenkomst

87. De invoering van autonoom beheer zoals opgenomen in de Wet 18 februari 2014 en verder uitgewerkt in deze Blauwdruk vereist **een fasegewijze en goed omkaderde aanpak** teneinde de hoven en rechtbanken en het College HR en zijn steundienst in staat te stellen hun nieuwe opdrachten naar behoren te vervullen. Zo niet dreigt weerstand en chaos in het nadeel van de rechtzoekende en Justitie. Het College HR acht het daarom nodig om, na het definitief vastleggen van het nieuwe beheermodel, in een eerste fase een **transitieovereenkomst** af te sluiten tussen het College HR en de minister van Justitie, gericht op "het klaarmaken van het College en de directiecomités voor het beheer". In deze transitieovereenkomst kan onder meer worden bepaald dat:

1) het College HR belast wordt met het uitwerken van een organisatiestrategie die de basis kan vormen voor de doelstellingen in de latere beheersovereenkomsten;
2) voorzien wordt in de nodige budgetten en omkadering om het College HR en de directiecomités te voorzien van de nodige data en tooling (Cf. infra nr. 89 e.v.);
3) de nodige kennisoverdracht wordt georganiseerd vanuit de FOD Justitie;
4) het College HR een versie 1.0 van het geobjectiveerd intern allocatie-model zoals voorgesteld dient uit te werken;
5) het College HR een eerste ontwerp-beheersovereenkomst "overdracht beheer jaar XXX-YYYY" dient op te stellen voor de volgende cyclus.

Daartegenover dient de minister van Justitie te voorzien in bijkomende maatregelen en middelen voor de versterking van de steundienst en de omkadering, onder meer door een punctuele overdracht of terbeschikking-stelling van personeelsleden vanuit het directoraat-generaal "Rechterlijke Orde" en de stafdienst ICT en het voorzien van extra budgetten voor het verwerven van de noodzakelijke competenties en het inhuren van (tijdelijke) externe expertise.

Cf. art 44 §2 Wet 18 februari 2014

B. Co-beheer

88. In afwachting van de reële beheeroverdracht dient, parallel met de transitieovereenkomst, de bestaande samenwerking met de minister van Justitie en de FOD Justitie te worden omgevormd tot een **volwaardig "medebeheer"**. Dit kan onder meer door een aantal bestaande beheersbevoegdheden en opdrachten van de FOD Justitie via een gefaseerde delegatie/deconcentratie over te dragen aan het College HR, zijn steundienst of de directiecomités, die deze - weliswaar met toepassing van de bestaande regelgeving en ex-antecontroles - uitoefenen en aldus beheermaturiteit kunnen opdoen. Daarnaast dient de samenstelling en de werking van het gemeenschappelijk beheerscomité ingesteld door artikel 42 Wet 18 februari 2014 te worden aangepast en beperkt te worden tot de respectieve voorzitters van de Colleges en de FOD Justitie, uitgebreid met de directeur-generaal van het directoraat-generaal Rechterlijke Orde en de directeurs van beide steundiensten van de

Colleges die zetelen met raadgevende stem. Het voorzitterschap moet jaarlijks alterneren en er dient beslist te worden bij consensus. In dezelfde logica moet de voorbereiding van dit mede-beheer gezamenlijk gebeuren door de bevoegde diensten van de FOD Justitie en de steundienst.
Cf. art. 42 Wet 18 februari 2014

C. Noodzakelijke randvoorwaarden vooraf aan de overdracht

89. Het autonoom beheer dient gepaard te gaan met de uittekening en inrichting van **een performante beheersorganisatie**. Daarbij is de operationele invulling van de verschillende rollen lokaal en centraal een noodzakelijke oefening, met als bijzondere uitdaging het zoeken van een evenwicht tussen een voldoende mate van lokale beheersautonomie waarbij de directiecomités hun eigen entiteit succesvol aansturen enerzijds, en de inrichting van bepaalde operationele of ondersteunende processen op een meer centraal niveau anderzijds.

90. Er is derhalve vereist dat het College HR, zijn steundienst en de directiecomités **reeds van bij de opstart van de overdracht van het autonoom beheer** op voldoende onafhankelijke wijze kunnen beschikken over **volledige, kwalitatieve en uniforme data inzake budget, personeel en gerechtelijke statistiek** (instroom, input, output, doorlooptijd…) en aangepaste **tooling voor personeelsbeheer, budgetopvolging en boekhouding**. Dit dient gekoppeld te worden aan de uitbouw van een **volwaardige businessintelligenceomgeving**, hetgeen onder meer noodzakelijk is voor de voorbereiding en ondersteuning van beleids- en beheerbeslissingen, de opmaak en opvolging van begrotingen, de voeding van het allocatiemodel en de onderliggende prognose-, werklastmetings- en impactmetingssystemen, de organisatie van kwaliteitssystemen, het uitvoeren van een adequate monitoring en het opstellen van rapportering.

Aanvullingen & voorliggende alternatieven

a. PersoPoint

91. Inzake het personeelsbeheer werd reeds melding gemaakt van de noodzaak tot overdracht van het administratief personeelsbeheer vanuit DG Rechterlijke Organisatie naar het federaal sociaal secretariaat PersoPoint en de integratie van de niet-overgedragen bevoegdheden binnen de steundienst van het College HR *(Cf. supra nr 48)*. Het College HR kan bijgevolg maar instemmen met een overdracht van het personeelsbeheer voor zover op dat ogenblik de integratie van voormelde diensten in PersoPoint en de eigen steundienst is vervuld.

b. Just 4 You

92. Inzake budget- en boekhoudkundig beheer heeft de FOD Justitie in de loop van **2016** het **project "Just 4 You"** gelanceerd. Met dit veranderingsproject wenst de FOD Justitie in samenwerking met het College HR en het College van het openbaar ministerie het financieel beheer van de verschillende geledingen binnen Justitie aan te pakken, onder meer door de invoering

van een **geïntegreerde boekhoudingstool**. Dit project moet aldus toelaten de optimale en meest kostenefficiënte configuratie te bepalen van de operationele financiële processen zoals boekhouden, betalen en innen. Daarbij moeten de processen worden ingericht volgens de principes van de functiescheiding en met respect voor andere wettelijke of reglementaire vereisten zoals inzake overheidsopdrachten, de boekhouding *(cf. federaal boekhoudplan)* en de interne beheersing.

93. Opdat de lokale directiecomités en het College HR hun beheer optimaal zouden kunnen opvolgen, dient Just 4 You dan ook minimaal volgende **operationele hulpmiddelen** aan te bieden:
    - overzicht lokaal budget in realtime en de op dat moment beschikbare bestedingsmarge voor elke type uitgave;
    - overzicht realisatiegraad productie- en kwaliteitsdoelstellingen van het lokale directiecomité;
    - duidelijke interne procedures waarbij het voor elke betrokken partij helder is waar de wettelijke dan wel intern bepaalde bevoegdheidslimieten liggen;
    - auditeerbare tools waarbij elke handeling kan worden toegeschreven aan een hiertoe gemachtigd persoon middels een goedgekeurde rollen- en functiematrix en middels een doorgedreven registratie van de persoon en het tijdstip van elke handeling;
    - voeding van het intern allocatiemodel door de operationele data van deze ondersteunende processen waardoor er ook inzicht ontstaat in de kostenstructuur van de verschillende activiteiten.

c. Actieplan Statistiek

94. Op **20 maart 2017** keurde het College HR samen met het College van het openbaar ministerie **een gemeenschappelijk actieplan rond de gerechtelijke statistiek** goed. De bedoeling is te komen tot de opmaak van nationale en uniforme codelijsten in de bedrijfsapplicaties met het oog op de **productie van uniforme en betrouwbare gerechtelijke statistieken** voor alle hoven en rechtbanken. De focus ligt eerst op de productie van statistieken die noodzakelijk zijn voor het intern allocatiemodel. Daartoe zullen ten behoeve van het College van de hoven en rechtbanken en de directiecomités volgende indicatoren worden opgelijst:
    - instroom: aantal nieuwe zaken per jaar;
    - output: aantal met een eindbeslissing afgesloten zaken per jaar;
    - hangende zaken: aantal niet afgesloten zaken per jaar (=stock);
    - input: instroom + hangend;
    - duurtijd: behandelingstermijn van een zaak sinds zijn creatie tot de eindbeslissing.

95. De Zetel zal hiervoor binnen zijn Application Project Groups ("APG-werkgroepen") **uniforme en nationale codes** uitwerken **tegen 1/1/2019**. Deze werkgroepen zullen tevens verantwoordelijk worden voor de **validatie van de telregels** voor de zaken, zoals bijvoorbeeld voor het bepalen van de telling van afgesloten zaken. Zij zullen hierin actief ondersteund worden door de

analisten van de steundienst van het College HR. Daartoe is aan de minister van Justitie een versterking van de steundienst gevraagd met administratieve, juridische en vertaalprofielen ten belope van 6 VTE's (3 voor elke taalrol).

96. Vanaf 2017 zullen de APG-werkgroepen zich ook toeleggen **op de uniformiteit van de registratiemethodes**. Dit zal gebeuren op basis van richtlijnen van het College HR waarvan de uitvoering actief opgevolgd zal worden door de steundienst. Daartoe is er begin 2017 een akkoord afgesloten met de stafdienst ICT van de FOD Justitie over de actieve medewerking van hun applicatieverantwoordelijken binnen de APG-werkgroepen. Zij zullen deelnemen aan de werkgroepen en instaan voor de aanpassingen van de IT-applicaties op basis van de aangebrachte noden.

97. Het Colleges HR en de stafdienst ICT maakten inmiddels ook afspraken over allerlei technische punten zoals het **aanleveren van tijdige en regelmatige extracties**, de continuïteit van de ondersteunende **SAS-software** en de terbeschikkingstelling van voldoende **schijfruimte on SAS-platform**.

98. Tot slot wenst het College HR naar analogie met het College van het openbaar ministerie in overleg met de Privacycommissie verantwoordelijk te worden voor **het anoniem maken van de gevoelige gegevens** die zijn opgenomen in de extracties aangeleverd vanuit de stafdienst ICT.

d. "Business Intelligence Strategy" voor de Rechterlijke orde

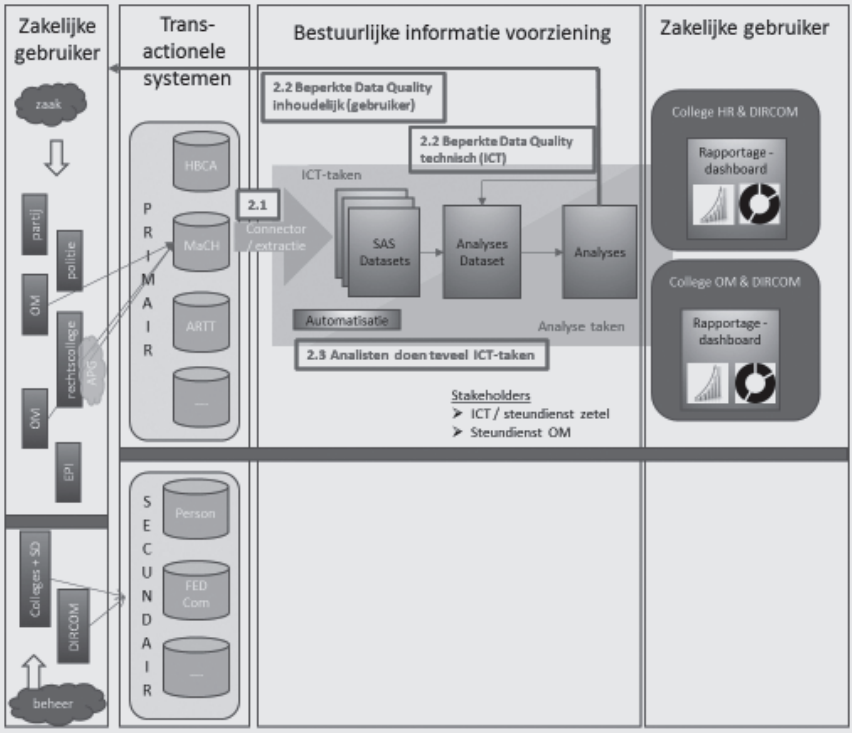
99. Op **12 juni 2017** keurde het College van de hoven en rechtbanken samen met het College van het openbaar ministerie een **gemeenschappelijke "Business Intelligence Strategy" voor de Rechterlijke Orde** goed ter ondersteuning van het autonoom beheer. Deze werd opgesteld door de beide steundiensten met ondersteuning van een externe BI-expert. Dit voorstel bevat een gemeenschappelijke visie op de noodzakelijke uitbouw van een op maat gesneden businessintelligence-omgeving die de Colleges en de directiecomités bestuurbaar moet maken, zowel wat betreft het beheer van de middelen die hun zullen worden toegekend als wat betreft hun gerechtelijke activiteiten. Dit moet hun respectieve steundiensten tevens toelaten hun analytische competenties, infrastructuur, datacollectie en-opslag en organisatie zelfredzaam te maken voor de toekomst.

100. De bedoeling van die strategie is te bepalen **op welke manier de gegevens betreffende het personeelsbeheer, het budgettair beheer en de statistieken van de gerechtelijke activiteit ter beschikking gesteld** moeten worden van de Colleges en de directiecomités en hoe ze ontwikkeld dienen te worden om het beleid en het dagelijks beheer te ondersteunen. Dat zal zich onder meer vertalen in de ontwikkeling van beheersinstrumenten zoals het allocatiemodel en dashboards.

101. Een van de voornaamste ideeën is om de taken, de besluitvorming en de middelen te centraliseren in het **"Business Intelligence Competency Center" ("BICC")**. Vooralsnog (*Cf. Figuur 1, nr. 102)*, wordt enkel de informatie

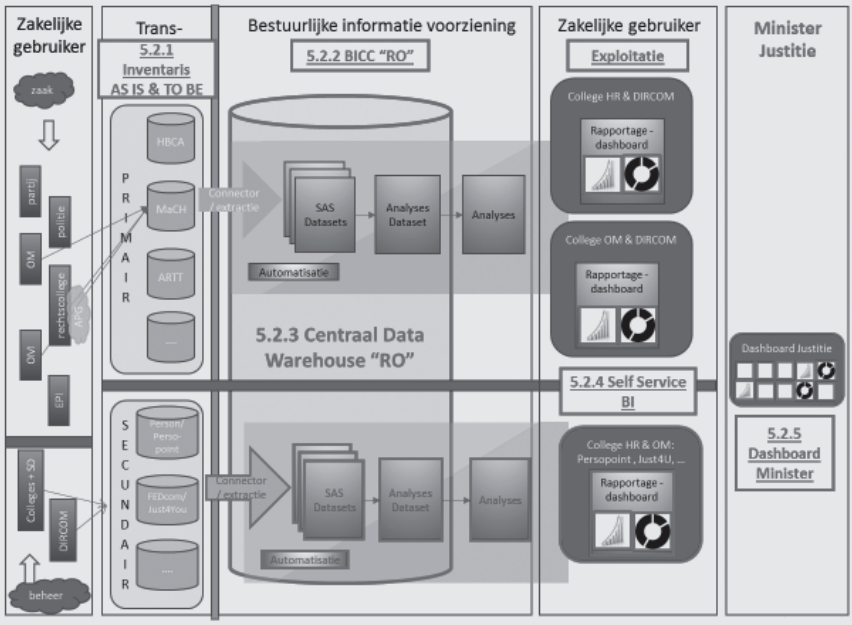
die ingevoerd werd via de bedrijfsapplicaties van de griffies verzameld en overgemaakt aan de steundienst van het College HR. Zowel op technisch als op kwalitatief vlak treden er verschillende problemen op. Momenteel ontvangt de steundienst ook geen gegevens inzake budget en personeelsbeheer. Bovendien is er geen duidelijk omschreven taakverdeling tussen de stafdienst ICT en de analisten van de steundienst. Dat brengt een reeks problemen met zich mee, die moeilijk op te lossen zijn. De eerste taak van het BICC zal er derhalve in bestaan om alle noodzakelijke gegevens te verstrekken voor de ontwikkeling van het verzelfstandigd beheer (ook via de ophanden zijnde projecten "Just4You" *(cf. supra nr. 92)* en "PersoPoint" *(cf. supra nr. 91)* en om aan de hand van een Service Level Agreement duidelijkheid te scheppen over de wederzijdse verantwoordelijkheden van de steundienst van het College en de FOD Justitie.

102. Figuur 1: Situatie AS IS



103. Daarna *(Cf. Figuur 2, nr. 104)* zal het BICC gestalte krijgen door de **verstrekking van de gegevens en van de technische middelen te centraliseren**. Zo zal die nieuwe entiteit uit technische profielen – zuiver ICT – maar ook uit meer analytische profielen bestaan. Het bepalen van de inhoud, zowel van de verstrekte gegevens als van de te ontwikkelen beheersinstrumenten, blijft tot de bevoegdheid van de Colleges en hun steundiensten behoren. Zodra het BICC operationeel is, zal het dan ook mogelijk zijn om beheersinstrumenten te ontwikkelen die specifiek op de behoeften van het College en de directiecomités zijn afgestemd (principe van selfservice binnen BI).

104. Figuur 2: Situatie TO BE



105. De oprichting van het BICC zal het voorwerp moeten uitmaken van een **specifiek programma**. Dat programma wordt bij voorkeur door een externe projectleider beheerd en beschikt over eigen budget en personeel. Voorgesteld wordt dat de Colleges in eerste instantie als pilootsite dienen.

106. Op termijn is het de bedoeling om aan alle verstrekkers van gerechtelijke gegevens een centrale dienst ter beschikking te stellen die het geheel van gegevens noodzakelijk voor een verzelfstandigd beheer zal verzamelen **("centraal datawarehouse RO")**, hun kwaliteit zal controleren en zal overgaan tot de automatisering van de uitgekozen beheersinstrumenten. Zo kan een reeks pertinente gegevens ter beschikking gesteld worden, die eveneens als voeding kunnen dienen voor het dashboard "Justitie" dat ten behoeve van de minister van Justitie en zijn administratie ontwikkeld kan worden.

D. Start overdracht beheer

107. Na afloop van de transitieovereenkomst en mits de noodzakelijke randvoorwaarden inzake de uitbouw van de steundienst, de beschikbaarheid van data en tooling, zoals "PersoPoint" en "Just4You" en de aanwezigheid van externe ondersteuning voldoende ver zijn gevorderd, kan gestart worden met het afsluiten van een eerste beheersovereenkomst gericht op de **gefaseerde overdracht van autonoom beheer**.

108. In een eerste fase kan gestart worden met de overdracht van het personeel, in een tweede fase met de werkingskosten, de ICT-strategie en de ICT-werkomgeving, om in een derde fase gevolgd te worden door de overdracht van de IT-bedrijfsapplicaties. Tezelfdertijd dient het College HR vooraf met het College van het openbaar ministerie te hebben bepaald of en welke

beheersbevoegdheden eventueel **gemeenschappelijk** zullen worden georganiseerd en onder welke voorwaarden.
Cf. art 41 Wet 18 februari 2014

E. Startdotatie

109. Essentieel onderdeel van de eerste beheersovereenkomst vormt **de startdotatie** die aan het College HR bij opstart van het autonoom beheer zal worden toegekend. Zoals hierna berekend (*Cf. figuur 3, nr. 110)*, dient deze startdotatie **minimaal de bedragen nodig voor 100% invulling van de kaders** van magistraten (referentiebasis 2015 + navolgende kaderuitbreidingen), de personeelskost voor 100 % van de kaders voor het gerechtspersoneel, te vermeerderen met de personeelskost voor het contractueel personeel en de overtallen en de personeelskost voor het statutair en contractueel beheerspersoneel verbonden aan het gebouwenbeheer, de steundienst van het College HR en het over te dragen personeel vanuit de FOD Justitie (DG RO, SD ICT e.a.) te omvatten. Daaraan moet **het opleidings- en vormingsbudget**, over te dragen vanuit het Instituut voor Gerechtelijke Opleiding, worden toegevoegd. Wat betreft de omkadering van de werking, dient de **overeenkomstige werkingskost** voor de 49 directiecomités en de steundienst van het College HR en de werkingskost verbonden aan de over te dragen personeelsleden en bevoegdheden van de FOD Justitie te worden verrekend, mits neutralisering van een aantal besparingen in de voorgaande jaren. De kosten voor de huisvesting en de gerechtskosten zijn daarentegen niet inbegrepen, vermits daarvan geen overdracht wordt gevraagd. Dit alles dient vermeerderd te worden met een **eenmalig buitengewoon investeringsbudget**, onder meer voor ICT-innovatie, en een **eenmalige startreserve**. Tevens dient in de wet te worden verankerd dat dit startbedrag als **minimumbedrag** geldt voor de volgende beheersovereenkomsten.
Cf. art 41bis Wet 18 februari 2014

110. Figuur 3: berekening startdotatie

ref.	wat	coef.	van	bedrag	
Art 41 bis §2-1° - a	beroepsmagistraten incl. kaderuitbreidingen			176.592.651	(1α)
Art 41 bis §2-1° - a	lekenmagistraten			6.106.816	(1β)
Art 41 bis §2-1° - b	gerechtspersoneel incl. kaderuitbreidingen			225.754.127	(2)
Art 41 bis §2-1° - c	ander personeel dan supra op het terrein			26.838.121	(3)
Art 41 bis §2-1° - d	gerechtelijke stagiairs			929.500	(4)
Art 41 bis §2-2° - a	personeel steundienst			3.000.000	(5)
Art 41 bis §2-2° - b	over te dragen personeel FOD			11.132.367	(6)
Art 41 bis §2-3°	IGO	0,009	§2-1° & 2°	4.053.182	(7)
Art 41 bis §2-4° - a	operat. werkingskosten ... entiteiten	0,10	§2-1°	42.323.782	(8)
Art 41 bis §2-4° - b	operat. werkingskosten ... Beheerpersoneel	0,23	§2-2°	3.205.157	(9)
Art 41 bis §2-4° - c	activiteitgebonden operationele werkingskosten	43,28	678.810	29.377.879	(10)
Art 41 bis §2-5°	buitengewoon investeringskrediet	0,1	§2-1° t.e.m. 4°	52.931.358	(11)
Art 41 bis §2-6°	aanvullende startreserve	0,1	§2-1° t.e.m. 4°	52.931.358	(12)
	TOTAAL			635.176.298	
	indexaanpassing: 1,6406 (index per 1/7/16)/1,6084 (index tot 1/7/16) → $1,02			647.879.824	

111. Vervolgens kan het aldus toegekende startbudget met toepassing van de **eerste** versie van het **IAMAI-model** ontwikkeld door de Zetel **intern verdeeld** worden onder de directiecomités. Deze verdeling moet in een **eerste fase** maximaal aansluiten op de bestaande verdeling en besteding van de directiecomités. Aldus moet elk directiecomité tijdens de eerste beheersovereenkomst kunnen beschikken over een startenveloppe, gebaseerd op **minimaal 90% van de wettelijke kaders voor magistraten en 87 % van de bestaande statutaire personeelsformaties en van het aantal contractuelen voor het gerechtspersoneel** van de gerechtelijke entiteit(en) die onder hun aansturing vallen.

112. Na afloop van de eerste beheersovereenkomst kan vervolgens een tweede beheersovereenkomst worden afgesloten gericht op een eerste volwaardig **"autonoom beheer"**. Zo mogelijk kan dan overgestapt worden naar een volledig geobjectiveerde financiering van elke gerechtelijke entiteit op basis van een door het College HR verder ontwikkeld intern allocatiemodel. Desgevallend dient dit nog te gebeuren in combinatie met aan aantal (tijdelijke) minimumgaranties die onder meer rekening houden met het aanwezige vast benoemd personeel, om de gewenste situatie geleidelijk aan te kunnen bereiken.

Brussel, 30 juni 2017

X. Bijlage – Artikelen Wetsontwerp College HR en OM tot wijziging van de Wet van 18 februari 2014 betreffende de invoering van een verzelfstandigd beheer voor de rechterlijke organisatie

A. WIJZIGINGEN GERECHTELIJK WETBOEK INZAKE BEHEER

TITEL IV. Beheer van de rechterlijke organisatie

HOOFDSTUK I. - Definities en algemene beginselen

Art. 180. De gerechtelijke entiteiten van de rechterlijke organisatie zijn verantwoordelijk voor het beheer van de algemene werkingsmiddelen die hun ter beschikking worden gesteld.

De colleges bedoeld in deze titel verdelen de hen toegekende middelen, bieden steun bij en houden toezicht op het beheer.

Voor de toepassing van Titel IV wordt verstaan onder:

1° de Zetel: het geheel van de entiteiten bedoeld onder 5° a, het College van de hoven en rechtbanken en zijn steundienst;

2° het College van de hoven en rechtbanken: het beheersorgaan van de Zetel bedoeld in artikel 182 §1

3° het Openbaar Ministerie: het geheel van de entiteiten bedoeld onder 5° b, het College van de procureurs-generaal, het College van het openbaar ministerie, zijn steundienst en het Bureau voor de uitvoering van vermogensstraffen zoals voorzien in artikel 184/2 §1;

4° het College van het openbaar ministerie: het beheersorgaan van het openbaar ministerie bedoeld in art. 184/1 §1

5° de gerechtelijke entiteiten:

- a° de hoven van beroep, de arbeidshoven, de rechtbanken en de vredegerechten wat de zetel betreft;
- b° de parketten-generaal, de auditoraten-generaal, de parketten, de arbeidsauditoraten, en het federaal parket wat het openbaar ministerie betreft;
- c° het Hof van Cassatie en het parket bij dit Hof vormen samen een afzonderlijke gerechtelijke entiteit.

HOOFDSTUK II. - Centraal beheer

Afdeling I. Het College van de hoven en rechtbanken

Art. 181. Er wordt een College van de hoven en rechtbanken opgericht dat instaat voor de goede algemene werking van de Zetel en aldus een toegankelijke, onafhankelijke, tijdige en kwaliteitsvolle rechtsbedeling verzekert.

Het College, binnen deze bevoegdheid:

1° staat in voor het beheer en de besteding van de hem toegekende middelen bedoeld in artikel 185/7 §2 voor de werking van het College en zijn steundienst;

2° staat in voor het beheer en de verdeling van de hem toegekende middelen bedoeld in artikel 185/7 §2 onder de gerechtelijke entiteiten voor de financiering van de magistraten, het personeel, de algemene werking en de informatisering,

met uitzondering van de middelen voor de huisvesting (1) en de gerechtskosten waarvan het beheer ten laste van de Federale Overheid blijft;

3° verzekert in eigen beheer:
   a. het personeelsbeleid, met inbegrip van het strategisch personeelsbeleid, de personeelsbehoefteplanning en het competentiebeheer;
   b. de opleiding en de vorming van de magistraten en het personeel van de hoven en rechtbanken, zoals bepaald in artikel XXXX van de Wet van 31 januari 2007 inzake de gerechtelijke opleiding en tot oprichting van het Instituut voor gerechtelijke opleiding;
   c. het beleid inzake de algemene werkingskosten, met inbegrip van de behoeftebepaling, het logistiek beheer, de monitoring en het contract- en leveranciersbeheer;
   d. de informatisering van de zetel met inbegrip van de informatiseringstrategie; de informatiseringsportfolio- en projecten, de bestaande en nieuw te ontwikkelen bedrijfsapplicaties, het databeheer, de informaticawerk-omgeving, de informatica-infrastructuur (2), de gebruikersondersteuning en het informatie- en informaticaveiligheidsbeleid;

4° komt verplicht tussen bij wijze van:
   a. voorafgaand advies aan de minister van Justitie en de FOD Justitie en andere betrokken overheden voor alle aangelegenheden die het statuut van magistraten en het personeel betreffen;
   b. voorafgaand advies aan de minister van Justitie die namens de Belgische Staat als werkgever optreedt, en andere betrokken overheden voor alle aangelegenheden die, het welzijnsbeleid betreffen;
   c. raadgevende stem ten aanzien van alle betrokken overheden voor alle aangelegenheden die het syndicaal overleg van het gerechtspersoneel betreffen;
   d. voorafgaand advies, met inbegrip van een budgettaire impactanalyse, aan de minister van Justitie, de FOD Justitie en andere betrokken overheden met betrekking tot alle reglementaire en wettelijke initiatieven die een impact hebben op het beheer, de middelen, de werklast en de werking van de Zetel;

5° komt verplicht tussen bij wijze van:
   a. voorafgaand advies, desgevallend met inbegrip van een impactanalyse, aan de minister van Justitie, de FOD Justitie, de Regie der gebouwen en andere betrokken overheden voor alle aangelegenheden die de huisvesting van de rechterlijke orde betreffen, met inbegrip van het gebouwenbeleid, de besteding van de middelen, de voorbereiding, de prioritering en de uitvoering van de infrastructuurprojecten;
   b. voorafgaand advies aan de minister van Justitie, de FOD Justitie en andere betrokken overheden voor alle aangelegenheden die het beheer, de tarifering en de monitoring van de gerechtskosten en de aanstelling van de gerechtsexperts betreffen;

6° staat in voor de organisatie van onder meer de communicatie, het kennisbeheer, het kwaliteitsbeleid, de werkprocessen, de statistieken, de werklastmeting en werklastverdeling, en het databeheer noodzakelijk voor de uitvoering van de eigen taken en bevoegdheden;

7° biedt ondersteuning aan het beheer binnen de entiteiten van de hoven van beroep, de arbeidshoven, de rechtbanken en vredegerechten.

Ter uitvoering van de bij dit artikel bepaalde taken en bevoegdheden geeft het College aanbevelingen en dwingende richtlijnen aan één, meerdere (3) of alle directiecomités van respectievelijk de hoven van beroep en arbeidshoven, rechtbanken en vredegerechten. De aanbevelingen en richtlijnen worden aan de minister van Justitie overgezonden.

Art. 182. §1 Het College bestaat uit drie eerste voorzitters van een hof van beroep, een eerste voorzitter van een arbeidshof, drie voorzitters van een rechtbank van eerste aanleg, een voorzitter van een rechtbank van koophandel, een voorzitter van een arbeidsrechtbank en een voorzitter van de vredegerechten en politierechtbanken.

Het College wordt taalkundig paritair samengesteld. Indien een lid afkomstig is uit het arrondissement Eupen, wordt het meegeteld bij de taalgroep van zijn diploma van doctor, licentiaat of master in de rechten. De Raad van de hoofdgriffiers bedoeld in artikel XXXX (4) vaardigt één Nederlandstalig en één Franstalig lid af die in het College zetelen met raadgevende stem.

Het College kiest uit zijn leden een voorzitter voor een hernieuwbare periode van tweeënhalf jaar. Bij wijziging van voorzitter wordt een beurtwisseling van de taalstelsels in acht genomen. Er kan slechts eenmaal achtereenvolgens van deze beurtwisseling worden afgeweken, met instemming van alle leden van het College.

De leden van het College worden verkozen door de korpschefs van de hoven van beroep, van de arbeidshoven en van de rechtbanken en vredegerechten voor een termijn van vijf jaar. De Koning stelt na eensluidend advies van het College de nadere regels vast voor de verkiezing (5).

§2. Het College handelt in het algemeen belang van de hoven en rechtbanken en is onder meer belast met (6):

1° het bepalen van de bevoegdheden en taken bedoeld in artikel 181 die aan het Bureau bedoeld in § 3 worden gedelegeerd en de controle over de uitvoering ervan;
2° het bepalen van de visie, missie en strategie voor de organisatie;
3° het bepalen van de strategie inzake personeel, de algemene werking en de informatisering;
4° het goedkeuren van de door het Bureau voorgestelde begroting en personeelsplan;
5° het goedkeuren van het door het Bureau opgestelde werkingsverslag en jaaractieplan;
6° het onderhandelen en afsluiten van de beheersovereenkomst bedoeld in artikel 185/4;
7° het controleren van de uitvoering van de opdrachten door de steundienst.

Het College beslist bij meerderheid van stemmen, waaronder minstens één stem in elke taalgroep. Bij staking van stemmen is de stem van de voorzitter doorslaggevend. Het College keurt het huishoudelijk reglement van het College en het Bureau goed.

Het College van de hoven en rechtbanken vergadert minstens eenmaal per maand. De minister van Justitie of de voorzitter van het College van het openbaar ministerie kan eveneens het College van de hoven en rechtbanken op hun gemotiveerde vraag verzoeken bijeen te komen. Zij kunnen het College verzoeken een aanbeveling of richtlijn uit te vaardigen. Het College zal daarover beslissen. Op eigen initiatief of op vraag van de minister van Justitie vergaderen beide colleges samen.

Voor de leden van het College wordt voor de duur van het mandaat een lijst met opvolgers opgesteld, die bestaat uit de niet verkozen korpschefs in volgorde van het behaalde aantal stemmen. Bij afwezigheid of verhindering, het voortijdig openvallen van een mandaat in het College of het verlies van hoedanigheid om te kunnen zetelen in het College, wordt het betrokken lid voor de resterende duur van het mandaat vervangen door de eerst nuttig gerangschikte opvolger uit hetzelfde type rechtscollege en van dezelfde taalrol uit de lijst van opvolgers. Bij gebrek hieraan, wordt het lid vervangen door de korpschef van hetzelfde type rechtscollege en dezelfde taalrol met het hoogste aantal jaren dienstanciënniteit binnen de Zetel.

§3. Het College richt voor de duur van zijn mandaat een Bureau in, dat belast is met het operationeel beheer en met de voorbereiding en uitvoering van de beslissingen van het College.

Het Bureau bestaat uit vijf leden, van wie er drie magistraat van de zetel zijn en twee niet-magistraat. De directeur van de steundienst is van rechtswege lid van het Bureau. Minstens 2 van de leden behoren tot dezelfde taalrol en minstens 1 magistraat behoort tot een andere taalrol dan de andere magistraten. Het College beslist over de aanduiding van de leden van het Bureau, andere dan de directeur van de steundienst, met een meerderheid van twee derde van zijn leden. De leden-magistraten die korpschef in functie zijn, nemen in voorkomend geval ontslag uit het mandaat van korpschef en hun mandaat in het College. De functie of het ambt van de leden-magistraten aangewezen in het Bureau wordt van rechtswege vacant verklaard in hun rechtscollege van oorsprong.

De leden van het Bureau oefenen hun functie voltijds uit en mogen tijdens de duur van hun mandaat geen andere beroepsactiviteit uitoefenen. Het College kan een afwijking toestaan op voorwaarde dat deze activiteit betrokkene niet belet het ambt naar behoren te vervullen.

Het College kiest uit de leden van het Bureau een voorzitter.

Het Bureau beslist bij meerderheid van stemmen. Bij staking van stemmen is de stem van de voorzitter doorslaggevend. Het Bureau legt zijn huishoudelijk reglement ter goedkeuring voor aan het College.

De voorzitter van het Bureau neemt zitting in het College met raadgevende stem.

De leden van het Bureau die magistraat zijn behouden hun wedde als magistraat en hebben op jaarbasis recht op een weddebijslag toegekend gelijk aan deze aan de onderzoeksrechters bedoeld in artikel 357 §1 3°. De niet-magistraten die lid zijn van het bureau genieten een wedde die gelijk staat met de wedde van XXXX (7).

Het mandaat van een lid van het Bureau kan om ernstige redenen worden beëindigd door het College dat daarover beslist met een meerderheid van twee derden van de leden. Het College bepaalt in zijn huishoudelijk reglement de wijze waarop de betrokkene vooraf wordt geïnformeerd en gehoord over de aangevoerde redenen.

§4. De korpschefs van de hoven en rechtbanken vormen samen de Algemene Vergadering. Zij vergaderen ten minste eenmaal per jaar voor de bespreking van het jaarlijkse werkingsverslag van het College en het ontwerp-jaaractieplan.

Art. 182bis. (Opgeheven)

Art. 183. § 1. Bij het College van de hoven en rechtbanken wordt een steundienst ingericht. De steundienst staat onder het gezag van de voorzitter van het College

van de hoven en rechtbanken, die het gezag over de steundienst kan delegeren aan de voorzitter van het Bureau.

De steundienst is belast met :

1° het verlenen van ondersteuning aan het College en het Bureau in de domeinen vernoemd in artikel 181;

2° het verlenen van ondersteuning aan de directiecomités van de gerechtelijke entiteiten;

3° het organiseren van een interne controle en interne audit (8) van het College en de gerechtelijke entiteiten.

4° het verlenen van ondersteuning voor het gemeenschappelijk beheer bedoeld in artikel 185/1.

Een directeur is belast met de dagelijkse leiding van de steundienst. De directeur is een magistraat of een niet-magistraat. Hij wordt voor een hernieuwbare termijn van vijf jaar aangewezen door de Koning op eensluidend voorstel van het College op basis van een door de Koning op eensluidend advies van het College vooraf bepaald profiel. De directeur maakt deel uit van het Bureau.

De directeur oefent zijn functie voltijds uit. Hij ontvangt de wedde van kamervoorzitter bij een hof van beroep. De artikelen 323bis, 327 en 330 zijn in voorkomend geval van toepassing. In geval van ongeschiktheid, langdurige ziekte of ernstig plichtsverzuim kan de Koning, op voorstel van het College, het mandaat van de directeur schorsen of vroegtijdig beëindigen.

§ 2. De Koning bepaalt op advies van het College de nadere regels betreffende de werking en de organisatie van de steundienst. Het personeel wordt opgenomen in een personeelsplan, dat jaarlijks wordt opgesteld door het Bureau en goedgekeurd door het College. Bij de aanwervingen wordt de taalpariteit verzekerd.

Het binnen de steundienst vast benoemd personeel is onderworpen aan de wettelijke en statutaire regels die van toepassing zijn op het in vast verband benoemde personeel van de rechterlijke organisatie. De Koning kan op voorstel van het College bij een in Ministerraad overlegd besluit voor het vast benoemd personeel van de steundienst bijzondere regels bepalen.

Ieder personeelslid van de steundienst kan, met zijn instemming en op verzoek van het College (9) bij één of meerdere gerechtelijke entiteiten een ondersteunende beheersopdracht krijgen overeenkomstig de artikelen 330, 330bis en 330ter.

Magistraten kunnen een opdracht krijgen in de steundienst overeenkomstig de artikelen 323bis en 327.

Op zijn verzoek en op voorstel van de voorzitter van het College van de hoven en rechtbanken, kan een magistraat die overeenkomstig artikel 383, § 1, wegens zijn leeftijd is toegelaten tot de in ruststelling of die op eigen verzoek vóór de wettelijke leeftijd is toegelaten tot de in ruststelling en die bovendien werd gemachtigd tot het voeren van de eretitel van zijn ambt, door de Koning worden gemachtigd om een onbezoldigde opdracht uit te oefenen binnen de steundienst. Daarenboven wordt het akkoord van de korpschef gevraagd wanneer de voorgestelde magistraat een in artikel 383, § 2, bedoelde plaatsvervangende magistraat is.

Ieder personeelslid van de rechterlijke organisatie kan, met zijn instemming en op verzoek van het College aan de minister van Justitie, in de steundienst van het College een opdracht krijgen overeenkomstig de artikelen 330, 330bis en 330ter.

Ieder vast benoemd personeelslid van een federale overheidsdienst, een programmatorische federale overheidsdienst of van de Hoge Raad voor de Justitie kan, met zijn instemming en op verzoek van het College, naargelang het geval,

aan de minister waaronder hij ressorteert of aan de Hoge Raad voor de Justitie, ter beschikking worden gesteld van de steundienst van het College.

§ 3. Aan de opdracht of aan de terbeschikkingstelling bedoeld in dit artikel kan een einde worden gemaakt :

1° op voorstel van het College, na de magistraat, het personeelslid of de ambtenaar vooraf te hebben gehoord;

2° op verzoek van de betrokken magistraat, het betrokken personeelslid of de betrokken ambtenaar met inachtneming van een opzeggingstermijn van een maand.

De personeelsleden en magistraten bedoeld in dit artikel zijn onderworpen aan het gezag van de directeur.

De personeelsleden bedoeld in dit artikel zijn onderworpen aan de evaluatieregeling, de tuchtregeling, de verlofregeling en de arbeidstijdregeling die van toepassing zijn op de personeelsleden bedoeld in § 2, tweede lid.

Het personeelsplan kan voorzien in de mogelijkheid om werknemers met een arbeidsovereenkomst in dienst te nemen overeenkomstig de bepalingen voorzien in artikel 178.

Het College en zijn steundienst worden gelijkgesteld met een aanbestedende overheid bedoeld in artikel 2 1° c van de Wet van 15 juni 2006 inzake overheidsopdrachten en bepaalde opdrachten voor werken, leveringen en diensten en kunnen bij toepassing van artikel 74 lid 2 van deze wet de bevoegdheden uitoefenen voor het plaatsen en uitvoeren van opdrachten.

§ 4. De vergoedingen en de wedde van de door het College aangestelde leden van het Bureau en de wedde van het door het College aangeworven personeel en van het personeel dat met een opdracht belast is of ter beschikking wordt gesteld, is ten laste van de begroting van het College.

Onverminderd de bepalingen van dit hoofdstuk behoudt ieder met een opdracht belast of ter beschikking gesteld personeelslid zijn eigen statuut. Ingeval het statuut van het personeel van de steundienst, bedoeld in dit artikel, voor een vergelijkbare opdracht evenwel voorziet in een hogere bezoldiging of in bijzondere voordelen, wordt ten laste van de begroting van het College een weddensupplement toegekend dat de bezoldiging en de voordelen van dat personeelslid op hetzelfde niveau brengt.

Afdeling II Het College van het openbaar ministerie

Art. 184/1. § 1. Er wordt een College van het openbaar ministerie opgericht dat binnen zijn bevoegdheden alle maatregelen neemt die nodig zijn voor een goed beheer van het Openbaar Ministerie en een toegankelijke, onafhankelijke, tijdige en kwaliteitsvolle rechtsbedeling verzekert.

Het College:

1° staat in voor het beheer en de besteding van de hem toegekende middelen bedoeld in artikel 185/7 §2 voor de werking van de beide colleges en hun steundienst;

2° staat in voor het beheer en de verdeling van de hem toegekende middelen bedoeld in artikel 185/7 §2 onder de gerechtelijke entiteiten voor de financiering van de magistraten, het personeel, de algemene werking en de informatisering, met uitzondering van de middelen voor de huisvesting (10) en de gerechtskosten waarvan het beheer ten laste van de Federale Overheid blijft;

3° staat in eigen beheer in voor:
   a. het personeelsbeleid, met inbegrip van het strategisch personeelsbeleid, de personeelsbehoefteplanning en het competentiebeheer;
   b. de opleiding en de vorming van de magistraten en het personeel van het openbaar ministerie, zoals bepaald in artikel XXXX van de Wet van 31 januari 2007 inzake de gerechtelijke opleiding en tot oprichting van het Instituut voor gerechtelijke opleiding;
   c. het beleid inzake de algemene werkingskosten, met inbegrip van de behoeftebepaling, het logistiek beheer, de monitoring en het contract- en leveranciersbeheer;
   d. de informatisering van het openbaar ministerie met inbegrip van de informatiseringstrategie, de informatiseringsportfolio en -projecten, de bestaande en nieuw te ontwikkelen bedrijfsapplicaties, het data-beheer, de informaticawerkomgeving, de informatica-infrastructuur (11), de gebruikersondersteuning en het informatie- en informaticaveiligheidsbeleid;

4° komt verplicht tussen bij wijze van:
   a. voorafgaand advies aan de minister van Justitie en de FOD Justitie en andere betrokken overheden voor alle aangelegenheden die het statuut van magistraten en het personeel betreffen;
   b. voorafgaand advies aan de FOD Justitie , die optreedt als werkgever, en andere betrokken overheden, voor alle aangelegenheden die het welzijnsbeleid betreffen;
   c. raadgevende stem voor alle aangelegenheden die het syndicaal overleg van het gerechtspersoneel betreffen;
   d. voorafgaand advies, met inbegrip van een budgettaire impactanalyse, aan de minister van Justitie, de FOD Justitie en andere betrokken overheden met betrekking tot alle reglementaire en wettelijke initiatieven die een impact hebben op het beheer, de middelen, de werklast en de werking van het openbaar ministerie;

5° komt verplicht tussen bij wijze van:
   a. voorafgaand advies, desgevallend met inbegrip van een impactanalyse, aan de minister van Justitie, de FOD Justitie, de Regie der gebouwen en andere betrokken overheden voor alle aangelegenheden die de huisvesting van de rechterlijke orde betreffen, met inbegrip van het gebouwenbeleid, de besteding van de middelen, de voorbereiding, de prioriteitstelling en de uitvoering van de infrastructuurprojecten;
   b. voorafgaand advies aan de minister van Justitie, de FOD Justitie en andere betrokken overheden voor alle aangelegenheden die het beheer, de tarifering en de monitoring van de gerechtskosten en de aanstelling van de gerechtsexperts betreffen;

6° biedt ondersteuning aan het beheer ter uitvoering van het strafrechtelijk beleid bepaald door het College van procureurs-generaal overeenkomstig artikel 143bis, § 2;

7° streeft de integrale kwaliteit na op het vlak van onder meer communicatie, kennisbeheer, kwaliteitsbeleid, werkprocessen, statistiek, werklastmeting en werklastverdeling en het databeheer noodzakelijk voor de uitvoering van de eigen taken en bevoegdheden;

8° biedt ondersteuning aan het beheer binnen de gerechtelijke entiteiten van het openbaar ministerie.

Ter uitvoering van de taken en bevoegdheden bedoeld in dit artikel kan het College aanbevelingen en dwingende richtlijnen richten aan één, meerdere (12) of alle directiecomités van de gerechtelijke entiteiten van het openbaar ministerie. De aanbevelingen en richtlijnen worden aan de minister van Justitie overgezonden.

§ 2. Het College van het openbaar ministerie is samengesteld uit de vijf procureurs-generaal bij de hoven van beroep, drie leden van de Raad van procureurs des Konings, een lid van de Raad van de arbeidsauditeurs, de federale procureur en twee leden van de Raad van de hoofdsecretarissen. De Raad van procureurs des Konings, de Raad van arbeidsauditeurs en de Raad van de hoofdsecretarissen verkiezen hun vertegenwoordigers in het College voor een termijn van vijf jaar. De Koning stelt op eensluidend advies van beide Colleges de nadere regels vast voor de verkiezing.

Het College van het openbaar ministerie wordt voorgezeten door de voorzitter van het College van procureurs-generaal. Het is taal-paritair samengesteld. Indien een lid afkomstig is uit het arrondissement Eupen, wordt het meegeteld bij de taalgroep van zijn diploma van doctor, licentiaat of master in de rechten.

Het College beslist bij consensus. Bij gebrek aan consensus is de stem van de voorzitter doorslaggevend.

Het College keurt, desgevallend, zijn huishoudelijk reglement goed en kan zich voorzien van een taal -paritair samengesteld bureau voor de voorbereiding en uitvoering van de beslissingen.

Het College van het openbaar ministerie vergadert minstens eenmaal per maand. De minister van Justitie of de voorzitter van het College van de hoven en rechtbanken kan eveneens het College van het openbaar ministerie verzoeken bijeen te komen op hun gemotiveerde vraag. Zij kunnen het College verzoeken een aanbeveling of richtlijn uit te vaardigen. Het College beslist over dat verzoek. Op eigen initiatief of op vraag van de minister van Justitie vergaderen beide Colleges samen.

In geval een lid van het College afwezig of verhinderd is, wordt het lid vervangen door de overeenkomstig artikel 319 aangewezen vervanger. Ingeval echter een lid van één van de Raden afwezig of verhinderd is, wordt hij vervangen door een ander lid van die Raad van dezelfde taalgroep.

Art. 184/2 §1 Er wordt bij het College van het openbaar ministerie en onder diens gezag een Bureau voor de uitvoering van vermogensstraffen opgericht dat belast is met:

- de uitvoering van de opdrachten van het Centraal orgaan voor de inbeslagneming en verbeurdverklaring;
- de invordering van minnelijke schikkingen, bevelen tot betaling, strafrechtelijke geldboetes en verbeurdverklaringen.

§2. Het Bureau voor de uitvoering van vermogensstraffen stort jaarlijks een bedrag dat gelijk is aan 20% van de ingevorderde bedragen voor minnelijke schikkingen, bevelen tot betaling, strafrechtelijke geldboetes, verbeurdverklaringen en interesten en voordelen die voortkomen uit de in beslag genomen goederen aan het College van het Openbaar Ministerie teneinde de reserve aan te leggen bedoeld in artikel 185/7 §5, tweede lid.

§3. Het Bureau voor de uitvoering van vermogensstraffen wordt gefinancierd door een heffing van 5% op de bedragen bedoeld in paragraaf vier.

§4. Het totale bedrag dat ingevorderd wordt voor minnelijke schikkingen, bevel

tot betaling, strafrechtelijke geldboetes, verbeurdverklaringen en interesten en voordelen die voortkomen uit de in beslag genomen goederen wordt jaarlijks naar de Schatkist gestort na aftrek van de bedragen bedoeld in paragrafen 2 en 3 van dit artikel

Art. 185. § 1. Bij het College van procureurs-generaal en het College van het openbaar ministerie wordt één steundienst ingericht. De steundienst staat onder het gezag van de voorzitter van het College van het openbaar ministerie.

De steundienst is belast met:

1° het verlenen van ondersteuning bij de uitoefening van de bij de artikelen 143bis, §§ 2, 3, 4, 5 en 7, en 184/1, § 1, bepaalde opdrachten;

2° het verlenen van ondersteuning aan de Raden van de korpschefs en aan de directiecomités van de gerechtelijke entiteiten;

3° het organiseren van een interne controle en interne audit (13) van het College van het openbaar ministerie en van de gerechtelijke entiteiten van het Openbaar Ministerie;

4° het verlenen van ondersteuning voor het gemeenschappelijk beheer bedoeld in artikel 185/1.

Een directeur is belast met de dagelijkse leiding. Deze directeur is een magistraat. Hij wordt voor een hernieuwbare termijn van vijf jaar aangewezen door de Koning op voordracht van beide colleges op basis van een door de Koning op eensluidend advies door beide colleges vooraf bepaald profiel. De directeur neemt zitting in beide colleges met raadgevende stem.

In geval van ongeschiktheid, langdurige ziekte of ernstig plichtsverzuim kan de Koning, op voorstel van beide colleges het mandaat van de directeur schorsen of vroegtijdig beëindigen.

§2. Twee adjunct-directeurs, de ene belast met het beheer, de andere met het strafrechtelijk beleid, staan de directeur bij. De adjunct-directeur belast met het strafrechtelijk beleid is een magistraat. Hij wordt aangewezen door het College van procureurs-generaal, na advies van de directeur. De adjunct-directeur belast met het beheer wordt aangewezen door het College van het openbaar ministerie, na advies van de directeur.

De directeur en de adjunct-directeurs oefenen hun functie voltijds uit. Ze ontvangen de wedde van eerste advocaat-generaal bij het hof van beroep of het equivalent hiervan. De artikelen 323bis, 327 en 330bis zijn, in voorkomend geval, van toepassing wat de directeur en de adjunct-directeurs betreft. De magistraten die de functie van directeur of adjunct-directeur uitoefenen worden in hun korps van oorsprong vervangen door middel van een benoeming en, in voorkomend geval, een aanwijzing in overtal.

§3 De Koning bepaalt, op advies van beide colleges, de nadere regels betreffende de werking en de organisatie van de steundienst. Het personeel wordt opgenomen in een personeelsplan, dat jaarlijks wordt opgesteld door beide Colleges. Bij de aanwervingen wordt de taalpariteit verzekerd.

Onder de directeur en adjunct-directeurs moet minstens één van hen aan de hand van zijn diploma aantonen dat hij geslaagd is voor de examens van doctor, licentiaat of master in de rechten in de Nederlandse taal en minstens één ander dat hij geslaagd is voor de examens van doctor, licentiaat of master in de rechten in de Franse taal (14).

Het binnen de steundienst vast benoemd personeel is onderworpen aan de wettelijke en statutaire regels die van toepassing zijn op het in vast verband benoemde personeel van de rechterlijke organisatie. De Koning kan op voorstel van het College bij een in Ministerraad overlegd besluit voor het vast benoemd personeel van de steundienst bijzondere regels bepalen.

Ieder personeelslid van de steundienst kan, met zijn instemming en op verzoek van de voorzitter van het College van het openbaar ministerie (15) bij de Raad van de korpschefs en bij één of meerdere gerechtelijke entiteiten een ondersteunende beheersopdracht krijgen overeenkomstig de artikelen 330, 330bis en 330ter.

Magistraten kunnen een opdracht krijgen in de steundienst overeenkomstig de artikelen 323bis en 327. Zij genieten een bijzonder voordeel onder de vorm van een weddebijslag gelijk aan deze toegekend aan de onderzoeksrechters bedoeld in artikel 357 §1 3°.

Op zijn verzoek en op voorstel van de voorzitter van het College van het openbaar ministerie, kan een magistraat die overeenkomstig artikel 383, § 1, wegens zijn leeftijd is toegelaten tot de in ruststelling of die op eigen verzoek vóór de wettelijke leeftijd is toegelaten tot de in ruststelling en die bovendien werd gemachtigd tot het voeren van de eretitel van zijn ambt, door de Koning worden gemachtigd om een onbezoldigde opdracht uit te oefenen binnen de steundienst. Daarenboven wordt het akkoord van de korpschef gevraagd wanneer de voorgestelde magistraat een in artikel 383, § 2, bedoelde plaatsvervangende magistraat is.

Ieder personeelslid van de rechterlijke organisatie kan, met zijn instemming en op verzoek van de voorzitter van het College van het openbaar ministerie aan de minister van Justitie, een opdracht krijgen in de steundienst overeenkomstig de artikelen 330, 330bis en 330ter.

Ieder vast benoemd personeelslid van een federale overheidsdienst, een programmatorische federale overheidsdienst of van de Hoge Raad voor de Justitie kan, met zijn instemming en op verzoek van de voorzitter van het College van het openbaar ministerie, naargelang het geval, aan de minister waaronder hij ressorteert of aan de Hoge Raad voor de Justitie, ter beschikking worden gesteld van de steundienst.

§4. Aan de opdracht of aan de terbeschikkingstelling bedoeld in dit artikel kan een einde worden gemaakt:

1° op voorstel van de voorzitter van het College van het openbaar ministerie na de magistraat, het personeelslid of de betrokken ambtenaar vooraf te hebben gehoord;

2° op verzoek van de betrokken magistraat, het betrokken personeelslid of de betrokken ambtenaar, met inachtneming van een opzeggingstermijn van een maand.

De personeelsleden en magistraten bedoeld in dit artikel zijn onderworpen aan het gezag van de directeur en aan het functioneel gezag van de adjunct-directeur waarvan zij afhangen.

De personeelsleden bedoeld in dit artikel zijn onderworpen aan de evaluatieregeling, de tuchtregeling, de verlofregeling en de arbeidstijdregeling die van toepassing zijn op de personeelsleden bedoeld in §3 derde lid.

Het personeelsplan kan voorzien in de mogelijkheid om werknemers met een arbeidsovereenkomst in dienst te nemen overeenkomstig de nadere regels bepaald bij artikel 178.

Het College en zijn steundienst worden gelijkgesteld met een aanbestedende

overheid bedoeld in artikel 2 1° c van de Wet van 15 juni 2006 inzake overheidsopdrachten en bepaalde opdrachten voor werken, leveringen en diensten en kunnen bij toepassing van artikel 74 lid 2 van deze wet de bevoegdheden uitoefenen voor het plaatsen en uitvoeren van opdrachten.

§5. De wedde van het door het College van het openbaar ministerie aangeworven personeel en van het personeel dat met een opdracht belast is of ter beschikking wordt gesteld, is ten laste van de begroting van het College.

Onverminderd de bepalingen van dit hoofdstuk behoudt ieder met een opdracht belast of ter beschikking gesteld personeelslid zijn eigen statuut. Ingeval het statuut van het personeel van de steundienst bedoeld in dit artikel voor een vergelijkbare opdracht evenwel voorziet in een hogere bezoldiging of in bijzondere voordelen, dan wordt hen ten laste van de begroting van het College- een weddesupplement toegekend dat de bezoldiging en de voordelen van dat personeelslid op hetzelfde niveau brengt.

§6. In het rechtsgebied van elk hof van beroep wordt een Raad van de korpschefs opgericht voor het openbaar ministerie. Deze Raad bestaat uit de korpschefs en de hoofdsecretarissen van het rechtsgebied. De Raad van de korpschefs wordt voorgezeten door de procureur-generaal.

De Raad van de korpschefs beslist bij consensus. Bij gebrek aan consensus beslist de procureur-generaal.

Bij elke Raad van de korpschefs wijst het College van het openbaar ministerie een beheersdirecteur aan. Deze beheersdirecteur is een personeelslid van de steundienst of vervult een opdracht bij de steundienst. Hij staat in voor de voorbereiding en de uitvoering van de beslissingen van de Raad van de korpschefs. Hij neemt deel aan de vergaderingen van deze Raad met raadgevende stem.

Het College van het openbaar ministerie wijst eveneens een beheersdirecteur aan voor het federaal parket onder dezelfde voorwaarden als hiervoor bepaald.

Afdeling III. Het gemeenschappelijke beheer voor de Rechterlijke Orde

Art. 185/1. §1 Op eensluidend voorstel van het College van de hoven en rechtbanken en het College van het openbaar ministerie na voorafgaand advies van de federale overheidsdienst Justitie, bepaalt de Koning in een besluit de aangelegenheden die de beide colleges beslissen gemeenschappelijk te beheren. Op dezelfde wijze stelt de Koning de beëindiging van dit gemeenschappelijk beheer vast.

Het betreft aangelegenheden waarvan de ingezette middelen gemeenschappelijk zijn, aan de hoven en rechtbanken, het openbaar ministerie, en/of de derde partners, aangelegenheden waarin de hoven en rechtbanken en het Openbaar Ministerie dermate verbonden zijn dat die niet door elk van hen alleen kunnen worden beheerd of aangelegenheden die zij omwille van de schaalgrootte of efficiëntiewinsten samen willen beheren.

§2. Op eensluidend voorstel van het College van de hoven en rechtbanken en het College van het openbaar ministerie bepaalt de Koning in een besluit de nadere regels betreffende de organisatie en de financiering van het in §1 bedoelde gemeenschappelijk beheer en de operationele ondersteuning ervan (16).

HOOFDSTUK III. - Beheersstructuur in de hoven, de rechtbanken en het openbaar ministerie

Art. 185/2. § 1. Elk hof, elke rechtbank en elk parket heeft een directiecomité dat wordt voorgezeten door de korpschef.

§ 2. Het directiecomité van het Hof van Cassatie wordt samengesteld uit de eerste voorzitter, de voorzitter, de procureur-generaal, de eerste advocaat-generaal, de hoofdgriffier en hoofdsecretaris. Het directiecomité wordt bijgestaan door een steundienst bedoeld in artikel 158, die onder het gemeenschappelijk gezag en toezicht staat van de korpschefs.

In de hoven wordt het directiecomité samengesteld uit de eerste voorzitter, twee kamervoorzitters en de hoofdgriffier, in de parketten-generaal uit de procureur-generaal, de eerste advocaat-generaal bij het hof van beroep, de eerste advocaat-generaal bij het arbeidshof en de hoofdsecretarissen.

Het directiecomité van het federaal parket wordt samengesteld uit de federale procureur, een federale magistraat van elke taalrol aangewezen door de federale procureur en de hoofdsecretaris.

§ 3. Het directiecomité van de rechtbank wordt samengesteld uit de voorzitter, de afdelingsvoorzitters en de hoofdgriffier.

In de parketten van de procureurs des Konings wordt het directiecomité samengesteld uit de procureur des Konings, de afdelingsprocureurs en de hoofdsecretaris, en in de arbeidsauditoraten uit de arbeidsauditeur, afdelingsauditeurs en hoofdsecretaris.

In de rechtbanken of parketten en arbeidsauditoraten zonder afdelingen wordt het directiecomité respectievelijk samengesteld uit de voorzitter, ten minste twee rechters aangewezen door de voorzitter en de hoofdgriffier, en uit de procureur des Konings of de arbeidsauditeur, twee substituten aangewezen door de korpschef en de hoofdsecretaris. De rechters en substituten worden gekozen uit die welke door hun kennis of hoedanigheid betrokken worden bij het beheer van de rechtbank of parket.

In het parket van de procureur des Konings en in het auditoraat van Brussel maken de adjunct-procureur des Konings en de adjunct-arbeidsauditeur deel uit van de directiecomités.

Voor de vredegerechten en de politierechtbanken wordt het arrondissementeel directiecomité samengesteld uit de voorzitter van de vrederechters en rechters in de politierechtbank, de ondervoorzitter en de hoofdgriffier (17).

§ 4. De korpschef kan het directiecomité uitbreiden met personen van zijn gerechtelijke entiteit die hij bekwaam acht wegens hun kennis inzake beheer.

De korpschef maakt de samenstelling van zijn directiecomité bekend in het werkingsverslag.

§ 5. Het directiecomité:

1° staat de korpschef bij in de algemene leiding, de organisatie en het beheer van de gerechtelijke entiteit. Het directiecomité van het Hof van Cassatie vervult dezelfde rol ten aanzien van de eerste voorzitter en de procureur-generaal;

2° Het directiecomité stelt het in artikel 185/6 bedoelde beheersplan op en staat in voor zijn uitvoering;

3° Het directiecomité is belast met de besteding van de financiële middelen en de reserve bedoeld in art. 185/8 §2 en 3. toegekend door elk College voor de financiering van de magistraten, het personeel en de algemene werking van de

entiteit;

4° staat in voor de vacant-verklaring binnen de gerechtelijke entiteit van het ambt van magistraat, van de functie van mandaathouder, de korpschefs uitgezonderd, of van een betrekking binnen het gerechts- of beheerspersoneel, voor het bepalen van het bijhorend functieprofiel zoals bedoeld in XXXXX en voor de publicatie van beide in het Belgisch Staatsblad. Dit gebeurt na eensluidend advies van het College van de hoven en rechtbanken wat de Zetel betreft, en de bevoegde Raad van de korpschefs wat het Openbaar Ministerie betreft, die elk toezien op de conformiteit met het personeelsplan zoals opgenomen in het beheersplan bedoeld in artikel 185/6;

5° staat in voor de opleiding en vorming van de eigen magistraten en het eigen personeel conform het opleidingsplan bedoeld in artikel XXXXX en de door het College toegekende opleidingsmiddelen.

Het directiecomité beslist bij consensus. Bij gebrek aan consensus beslist de korpschef, behalve wat het directiecomité van het Hof van Cassatie betreft.

Bij de uitoefening van zijn bevoegdheden treedt het directiecomité niet op in de procesrechtelijke behandeling van de geschillen of individuele zaken.

§ 6. Tenzij anders bepaald bij wet (18) of, wat betreft het openbaar ministerie, door de Raad van de korpschefs bedoeld in art. 185 §6, overleggen de directiecomités van de betrokken gerechtelijke entiteiten samen over de gemeenschappelijke beheersaangelegenheden, op lokaal niveau. Zij bepalen in onderling overleg de aangelegenheden en de organisatie.

Dit overleg gebeurt, al naar gelang, op initiatief van één of meerdere directiecomités, van elk College, van de betrokken Raad van de korpschefs van het openbaar ministerie of van de beide colleges samen.

De directiecomités beslissen bij consensus. Bij gebrek hieraan beslissen, al naar gelang het geval, het betrokken College of Raad van de korpschefs wat betreft het openbaar ministerie, dan wel beide Colleges of het College van de hoven en rechtbanken en de betrokken Raad van de korpschefs van het openbaar ministerie samen (19).

Art. 185/3. Een College kan een beslissing van een directiecomité behorende tot zijn organisatie vernietigen indien het van oordeel is, na het directiecomité te hebben gehoord, dat deze beslissing strijdig is met een dwingende richtlijn of het in artikel 185/6 bedoelde beheersplan.

HOOFDSTUK IV. - Beheersovereenkomsten en beheersplannen

Art. 185/4. §1. De minister van Justitie sluit met elk College een beheersovereenkomst voor het beheer van hun organisatie.

Een beheersovereenkomst wordt gesloten voor een periode van drie jaar. De beheersovereenkomst bevat afspraken rond doelstellingen voor de rechterlijke organisatie en de middelen die daarvoor door de minister van Justitie aan de rechterlijke organisatie worden ter beschikking gesteld.

De doelstellingen houden verband met de beheersopdrachten van de colleges teneinde de goede werking van de rechterlijke organisatie te verzekeren.

§ 2. De beheersovereenkomst tussen de minister van Justitie en elk College regelt tenminste volgende aangelegenheden :

1° de omschrijving van de activiteiten die het College overeenkomstig artikel 181

of artikel 184/1, § 1, uitvoert;

2° de doelstellingen en prioriteiten die aan de toegekende middelen kunnen worden verbonden omtrent beheer en organisatie voor de Zetel of het Openbaar Ministerie;

3° de dotatie bedoeld in artikel 185/7 §1 die aan elk College voor de Zetel of het Openbaar Ministerie wordt toegekend;

4° de wijze waarop de realisatie van de beheersovereenkomst wordt gemeten en opgevolgd en de indicatoren die daarvoor worden gebruikt;

5° de wijze waarop onvoorziene omstandigheden (20) en nieuw beleid die zich voordoen tijdens de looptijd van de afgesloten beheersovereenkomst verrekend worden in de toegekende middelen en desgevallend leiden tot aanpassing van de afgesproken doelstellingen en de prioriteiten.

§ 3. Elk College stelt een ontwerp-beheersovereenkomst op. Bij de onderhandelingen van de beheersovereenkomst kan de minister vertegenwoordigd worden door zijn afgevaardigde. De Colleges worden vertegenwoordigd door de voorzitter of zijn afgevaardigde en twee leden die elk van de Colleges onder zijn leden of de leden van het bureau aanwijst.

§ 4. Het directiecomité van het Hof van Cassatie sluit zijn beheersovereenkomst met de minister van Justitie, voor een periode van drie jaar. De overeenkomst omvat de omschrijving van de voorgenomen activiteiten van de gerechtelijke entiteit voor die periode van de overeenkomst en de middelen vereist voor haar werking. Het Hof van Cassatie wordt vertegenwoordigd door de eerste voorzitter en de procureur-generaal bij het Hof van Cassatie.

§ 5. Drie maanden na het afsluiten van de beheersovereenkomsten worden de beheersovereenkomsten en de in artikel 185/6 bedoelde beheersplannen neergelegd in de Kamer van volksvertegenwoordigers.

Art. 185/5. [1 De beheersovereenkomst is geen contract of verbintenis uit overeenkomst zoals bepaald in artikel 1101 en volgende van het Burgerlijk Wetboek en geen akte of reglement bedoeld in artikel 14 van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973.

De Koning bepaalt in een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de wijze waarop beheersovereenkomsten worden onderhandeld, afgesloten en zo nodig tussentijds worden aangepast.

Art. 185/6. Het directiecomité van elke gerechtelijke entiteit stelt volgens een standaardmodel en de richtlijnen bepaald door elk College een beheersplan op. Dit bevat de omschrijving van de activiteiten van de gerechtelijke entiteit voor de komende drie jaar, de middelen vereist voor haar werking en een personeelsplan. In het beheersplan worden aan de toegekende middelen doelstellingen verbonden in verband met het beheer en de werking van de gerechtelijke entiteit.

Het beheersplan is geen akte of reglement bedoeld in artikel 14 van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973.

Art. 185/7. [1 Indien een beslissing van het College omtrent de verdeling van de middelen kennelijk de rechtsbedeling in een gerechtelijke entiteit in gevaar brengt, kan het betrokken directiecomité een beroep indienen bij de minister van Justitie. De minister beslist na beide partijen gehoord te hebben over de verdeling van de middelen.]

HOOFDSTUK V. - Financieel beheer

Afdeling 1: Financiering van de Zetel en het Openbaar Ministerie

Art. 185/7. §1. Samen met het afsluiten van de beheersovereenkomst bedoeld in art. 185/4 §1 , wordt aan elk College een krediet overgedragen dat voor elkeen wordt uitgetrokken als dotatie op de algemene uitgavenbegroting van het Rijk en dat toelaat een openbare dienstverlening te bieden die een kwaliteitsvolle Justitie waarborgt en eenieder binnen een redelijke termijn een gelijkwaardige behandeling van zijn zaak garandeert.

§2. De dotatie bedoeld in paragraaf 1, is voor elk College minstens samengesteld uit de financiële middelen die respectievelijk voor de Zetel en het Openbaar Ministerie onder meer nodig zijn voor de financiering van:

a. de magistraten (beroeps- en niet beroepsmagistraten) en het gerechtspersoneel;
b. de personeelscategorieën die niet in a. zijn bedoeld en respectievelijk voor de Zetel of het Openbaar Ministerie werken, waaronder het contractueel personeel en het personeel van hun steundienst;
c. de gerechtelijke stagiairs (21);
d. de opleiding en de vorming van de magistraten en het personeel bedoeld onder a, b en c;
e. de operationele werkingskosten van elk College en zijn steundienst;
f. de operationele werkingskosten van de gerechtelijke entiteiten, met uitsluiting van de gerechtskosten en de huisvestingskosten;
g. de informatisering, met inbegrip van de bedrijfsapplicaties en de ICT-infrastructuur;
h. de strategische en operationele beheerondersteuning van elk College en van de directiecomités;
i. buitengewone investeringen, onder meer voor de informatisering, ten belope van een bedrag dat minimaal overeenkomt met een forfait gelijk aan 10% van de bedragen bedoeld in a tot h.

§3. De dotatie bedoeld in paragraaf één is bijkomend samengesteld uit de financiële middelen die onder meer nodig zijn voor:

1° de financiering van de bijkomende taken en opdrachten waarmee de Zetel is belast, onder meer inzake het beheer van de gebouwen die onder zijn verantwoordelijkheid staan, de overtuigingsstukken en de organisatie van de verkiezingen;
2° wat betreft het College van het openbaar ministerie, voor de financiering van:
   a. de opdrachten inzake het strafrechtelijk beleid van het College van procureurs-generaal;
   b. de werking van het Centraal orgaan voor de inbeslagneming en verbeurdverklaring in afwachting van de oprichting van het Bureau voor de uitvoering van vermogensstraffen bedoeld in art. 184/2;
   c. de bijkomende taken en opdrachten waarmee het openbaar ministerie is belast, onder meer inzake het beheer van de gebouwen die onder zijn verantwoordelijkheid staan.

§4. De dotatie van elk College bedoeld in paragraaf 1 mag nooit lager zijn dan de respectieve startdotaties bedoeld in de artikelen XXXXX.

De dotatie wordt jaarlijks aangepast in functie van de evolutie van de levensduurte, de sociale lasten en de loondrift.

De dotatie wordt integraal overgemaakt aan elk College tijdens de eerste week van het betrokken begrotingsjaar.

§5. In aanvulling op de dotatie bedoeld in §1, mag elk College een overdraagbare reserve aanleggen die in totaal niet meer dan 10% mag bedragen van de jaarlijks ontvangen dotatie van het lopende begrotingsjaar.

De reserve van elk College bestaat onder meer uit de overdracht van de bij het verstrijken van het vorige begrotingsjaar beschikbare middelen van de dotatie en andere alternatieve financiering zoals bedoeld in artikel XXXX wat de zetel betreft en artikel 184/2 §2 wat het openbaar ministerie betreft. (22)

In de loop van het begrotingsjaar mag elk College de beschikbare middelen opgenomen in zijn overdraagbare reserve gebruiken.

De reserve is onder meer bedoeld om de interne solidariteit te waarborgen, innovatieve projecten aan te moedigen en aanvullende middelen te voorzien aan de entiteiten in functie van buitengewone en tijdelijke omstandigheden met een impact op de werklast of de dienstverlening. De colleges stellen objectieve criteria vast voor de verdeling van de bedragen in de reserve.

Om gebruik te kunnen maken van de reserve, dient een gerechtelijke entiteit een gedetailleerd plan in bij zijn College waarin zijn behoeften, projecten, of de toepasselijkheid van de criteria bepaald door zijn College wordt toegelicht.

§6. Elk College dient samen met de goedgekeurde beheersovereenkomst bedoeld in artikel 185/4 bij de Kamer van Volksvertegenwoordigers een begrotingsvoorstel in volgens een door de Kamer vastgesteld schema met opgave van volgende componenten:

a. de middelen bestemd voor de werking van elk College en de eigen steundiensten;
b. de middelen bestemd voor de werking van elke gerechtelijke entiteit;
c. de middelen bestemd voor investeringen door elk College;
d. wat betreft het College van het openbaar ministerie: de middelen bestemd voor het strafrechtelijk beleid van het College van procureurs-generaal;
e. wat betreft het College van het openbaar ministerie de middelen bestemd voor de werking van het COIV in afwachting van de oprichting van het Bureau voor de uitvoering van vermogensstraffen bedoeld in art. 184/2;
f. de overige middelen voor de bijkomende taken en opdrachten bedoeld in §3;
g. de over te dragen reserve;
h. in voorkomend geval, de middelen bestemd voor de gemeenschappelijk beheer bedoeld in art. 185/1.

§ 7 Bij gebrek aan akkoord voor 1 juni van het jaar voorafgaand aan de inwerkingtreding, tussen de minister van Justitie en een College over de beheersovereenkomst bij de onderhandeling, dient het betrokken College zijn ontwerp van beheersovereenkomst bedoeld in artikel 185/4 §3 samen met het begrotingsvoorstel bedoeld in lid 1 in bij de Kamer van Volksvertegenwoordigers. In dat geval beslist de Kamer van Volksvertegenwoordigers over de beheersovereenkomst van dat College en de dotatie bij de stemming van de begrotingswet.

Bij gebrek aan goedkeuring voor de aanvang van het nieuwe begrotingsjaar van de nieuwe beheersovereenkomst of dotatie, wordt de vorige beheersovereenkomst van rechtswege verlengd en ontvangt het betrokken College voorlopig de dotatie van het voorgaande begrotingsjaar. Deze dotatie wordt bij de eerste maand van het nieuwe begrotingsjaar volledig ter beschikking gesteld.

§ 8 Het Hof van Cassatie ontvangt zijn werkingsenveloppe rechtstreeks van de minister van Justitie.

Een wet bepaalt de nadere regels voor de financiering van het Hof van Cassatie en de wijze waarop deze geldelijke middelen worden beheerd door het directiecomité van het Hof van Cassatie.

Afdeling 2: financiering van de colleges en de gerechtelijke entiteiten

Art. 185/8 §1 Na goedkeuring van de respectieve dotaties door de Kamer van Volksvertegenwoordigers, worden deze door elk College op basis van een desgevallend aangepast begrotingsvoorstel definitief verdeeld over de verschillende componenten bedoeld in artikel 185/7 §6 lid 1, teneinde een openbare dienstverlening toe te laten die een kwaliteitsvolle Justitie waarborgt en eenieder binnen een redelijke termijn een gelijkwaardige behandeling van zijn zaak garandeert §2 Elk College bepaalt de werkingsmiddelen van de eigen gerechtelijke entiteiten bedoeld in artikel 185/7 §6 lid 1 b en f. op basis van de beheersplannen bedoeld in art. 185/6 De beheersplannen van de gerechtelijke entiteiten worden desgevallend aangepast in functie van het aangepast begrotingsvoorstel bedoeld in §1. Deze beheersplannen worden vervolgens definitief neergelegd, na goedkeuring van het College van de hoven en rechtbanken wat de Zetel betreft en na goedkeuring van de Raad van de korpschefs en het College van het openbaar ministerie wat het Openbaar Ministerie betreft.

De middelen van elke gerechtelijke entiteit van de Zetel worden bepaald op grond van de resultaten van een werklastmeting zoals voorzien in artikel 352bis en andere objectieve criteria zoals vastgelegd in het intern allocatiemodel bedoeld in art. 185/8 §4 (23).

De middelen van elke gerechtelijke entiteit van het openbaar ministerie worden bepaald op grond van objectieve criteria zoals vastgelegd in het intern allocatiemodel bedoeld in artikel 185/8 §5.

§3 In aanvulling op de werkingsenveloppe bedoeld in §1, mag elk directiecomité een overdraagbare reserve aanleggen die in totaal niet meer dan 10% mag bedragen van de haar tijdens het lopende begrotingsjaar toegekende werkingsmiddelen, dit onverminderd de aanvullende bijslagen gefinancierd vanuit de reserve van hun College.

De reserve van elke gerechtelijke entiteit bestaat onder meer uit de overdracht van de bij het verstrijken van het vorige begrotingsjaar beschikbare middelen. In de loop van het begrotingsjaar mag elke gerechtelijke entiteit de beschikbare middelen opgenomen in haar reserve gebruiken.

§4 Het College van de hoven en rechtbanken ontwikkelt voor de verdeling van de middelen onder de verschillende gerechtelijke entiteiten bedoeld in art. 185/7 §2 een intern allocatiemodel waarvan de criteria op eensluidend voorstel van het College door de Koning worden opgenomen in een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad.

§5. Het College van het openbaar ministerie ontwikkelt voor de verdeling van de middelen onder de verschillende gerechtelijke entiteiten bedoeld in art. 185/8 §2 , met inbegrip van het federaal parket, een intern allocatiemodel waarvan de criteria op eensluidend voorstel van het College door de Koning worden opgenomen in een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad.

Er wordt op de eerste werkdag van het boekjaar maximaal 95% vrijgemaakt van de begroting die aan elke entiteit wordt toegekend, met uitzondering van het federaal parket.

De Raad van korpschefs bedoeld in artikel 185 §6 kan elk jaar tot 1 november beslissen om de niet-vrijgemaakte 5% volledig of gedeeltelijk aan één of meerdere entiteiten toe te kennen, indien deze niet meer in staat zijn om een openbare dienstverlening te bieden die een kwaliteitsvolle Justitie waarborgt en eenieder binnen een redelijke termijn een gelijkwaardige behandeling van zijn zaak garandeert. De Raad van korpschefs verwittigt het College op voorhand.

Elke entiteit beschikt vanaf 1 november over de niet-vrijgemaakte 5% of het overblijvende saldo van dit bedrag.

HOOFDSTUK VI - Evaluatie en controle

Afdeling I. - Evaluatie

Art. 185/9. §1 Elke gerechtelijke entiteit, het Hof van Cassatie uitgezonderd, rapporteert in het werkingsverslag bedoeld in artikel 340, § 3, en, wat het federaal parket betreft, in het verslag bedoeld in arrikel 143bis, §3, derde lid, teneinde de colleges in staat te stellen het gebruik van de middelen, de werkzaamheden en de realisatie van het beheersplan te evalueren. Het werkingsverslag wordt eveneens overgezonden aan het College van de hoven en rechtbanken of het College van het openbaar ministerie.

Elk College stelt jaarlijks een werkingsverslag op. In het werkingsverslag vermeldt elke College zijn activiteiten, zijn richtlijnen en aanbevelingen, de beslissingen van de directiecomités die het heeft vernietigd, op welke wijze de middelen die door middel van de beheersovereenkomst werden verleend, zijn gebruikt, de resultaten die elke organisatie op basis van deze middelen heeft behaald, alsook de indicatoren waaruit blijkt of de doelstellingen van de organisatie al dan niet zijn gerealiseerd.

Het in het tweede lid bedoelde werkingsverslag wordt voor 1 juli overgezonden aan de minister van Justitie, de federale Wetgevende Kamers en de Hoge Raad voor de Justitie. De minister van Justitie bepaalt na advies van het College het standaardformulier volgens hetwelk dit werkingsverslag wordt opgesteld.

Het Hof van Cassatie rapporteert in het werkingsverslag bedoeld in artikel 340, § 3, over het gebruik van de middelen, de werkzaamheden en de realisatie van het beheersplan. In het werkingsverslag wordt vermeld op welke wijze de middelen die door middel van de beheersovereenkomst werden verleend, zijn gebruikt, de resultaten die op basis van deze middelen zijn behaald, alsook de indicatoren voor de realisatie of de niet realisatie van doelstellingen van de organisatie.

§2. De colleges beheren hun kwaliteitssystemen, de meetsystemen en –modellen ter ondersteuning van de verantwoording.

Het College van het openbaar ministerie houdt op regelmatige basis en minstens driejaarlijks een vergelijkend onderzoek naar de prestaties van de gerechtelijke entiteiten. Het College van het openbaar ministerie brengt hiervan verslag uit aan de Kamer van Volksvertegenwoordigers, de Minister van Justitie en de Hoge Raad voor de Justitie.

§3. De werkingsverslagen van de Colleges en de gerechtelijke entiteiten worden nagezien door de interne auditfunctie ingericht bij elk college. De methodologie van de interne audit wordt voorgelegd voor advies aan de Hoge Raad voor de Justitie.

Afdeling II. - Controle

Art. 185/10. De colleges en het directiecomité van het Hof van Cassatie, elk wat zijn rekening betreft, keuren elk jaar voor 1 juni de rekeningen van de gerechtelijke entiteiten goed van het voorbije dienstjaar en zenden ze toe aan de minister van Justitie; de minister van Begroting en de Kamer van Volksvertegenwoordigers. De Kamer zendt de rekeningen voor nazicht toe aan het Rekenhof.

De colleges stellen bij het goedkeuren van deze rekeningen vast of de in art 185/7 §4 en 185/8 §3 vastgelegde bovengrens van 10% van de overdraagbare reserve werd overschreden. In voorkomend geval zal het bedrag van de vastgestelde overschrijding worden teruggestort aan de Schatkist voor 30 juli.

Art. 185/12. De Kamer van Volksvertegenwoordigers ziet toe op de regelmatigheid van de uitvoering van de goedgekeurde begroting van de colleges en het hof van Cassatie.

B. WIJZIGING OVERGANGSMAATREGELEN VAN DE WET VAN 18 FEBRUARI 2014 BETREFFENDE DE INVOERING VAN EEN VERZELFSTANDIGD BEHEER VOOR DE RECHTERLIJKE ORGANISATIE

HOOFDSTUK 3. – OVERGANGSMAATREGELEN

Art. 41. §1. Het autonoom beheer van de beheersbevoegdheden zoals bedoeld in artikel 181 en artikel 184 §1 Gerechtelijk Wetboek en de bijhorende personele, materiële en budgettaire middelen worden integraal overgedragen vanuit de Federale Overheid aan, enerzijds, het College van de hoven en rechtbanken, en anderzijds, het College van het openbaar ministerie naar aanleiding van het afsluiten van een eerste driejarige beheersovereenkomst in 2018 tussen elk College en de minister van Justitie voor de periode 2019-2021. De beheersovereenkomst kan op voorstel van elk College bepalen dat de overdracht tijdens de looptijd van de beheersovereenkomst gefaseerd verloopt.
§2. De startdotatie voor het jaar 2019 wordt met elk College afzonderlijk onderhandeld en wordt vastgesteld conform artikel 41 bis en 41 ter.
§3. Voorafgaand aan het afsluiten van de eerste beheerovereenkomst met de minister van Justitie overleggen beide colleges over de aangelegenheden die zij gemeenschappelijk willen beheren overeenkomstig artikel 185/1 Gerechtelijk Wetboek.

Art. 41bis. §1. Voor het College van de hoven en rechtbanken bedraagt het bedrag van de dotatie die op 1 januari 2019 bij aanvang van de eerste beheersovereenkomst wordt overgedragen minimaal XXXXX euro. De dotatie wordt jaarlijks aangepast in functie van de evolutie van de levensduurte, de sociale lasten en de loondrift zoals bepaald in de beheersovereenkomst.
§2. De startdotatie bedoeld in §1 voor het College van de hoven en rechtbanken bevat minstens:

1° de kredieten voor de magistraten en het personeel nodig voor de financiering van:
   a. de volledige invulling van de wettelijke vaste en tijdelijke kaders voor magistraten (beroeps- en niet beroepsmagistraten) zoals vastgesteld op 1 januari 2015, te vermeerderen met:
      i. de navolgende kaderuitbreidingen;
      ii. de resultaten van de werklastmeting zoals vastgesteld op 31 december 2015;
   b. de volledige invulling van de wettelijke en reglementaire kaders en de bij ministeriële beslissing toegelaten uitbreidingen, van het gerechtspersoneel zoals vastgesteld op 1 januari 2015, te vermeerderen met:
      i. de navolgende uitbreidingen;
      ii. de resultaten van de werklastmeting zoals vastgesteld op 31 december 2015;
   c. het aantal gebudgetteerde voltijds equivalenten per 1 januari 2013 voor de personeelscategorieën die niet in a en b. zijn bedoeld en die uitsluitend voor de zetel werken, waaronder het personeel geworven bij gewone arbeidsovereenkomst;
   d. het aantal gerechtelijke stagiairs voor de Zetel per 1 januari 2019;
2° de kredieten voor het beheerspersoneel nodig voor de financiering van:
   a. het aantal voltijds equivalenten voorzien in het personeelsplan van de steundienst van het College bedoeld in artikel 183 §2 per 1 januari 2019;
   b. de personele en werkingskost van het aan College over te dragen personeel, werkzaam binnen de FOD Justitie ter ondersteuning van het beheer van de Zetel, onder meer binnen het Directoraat-generaal van de Rechterlijke Orde, de stafdiensten ICT, Budget en Begroting en Personeel en Organisatie en de Diensten van de Voorzitter. De middelen worden onder meer overgedragen op basis van een door de Koning te bepalen verdeelsleutel op eensluidend advies van het College van de hoven en rechtbanken en het College van het openbaar ministerie;
3° de kredieten nodig voor de financiering van de opleiding en de vorming van de magistraten en het personeel bedoeld onder 1° en 2° ten bedrage van minimaal 0,9 % van de overeenkomstige loonmassa zoals gedefinieerd in artikel 38 van de Wet inzake de gerechtelijke opleiding en tot oprichting van het Instituut voor gerechtelijke opleiding;
4° de werkingskredieten nodig voor de financiering van:
   a. de operationele werkingskosten van de magistraten en het personeel van de gerechtelijke entiteiten, met uitsluiting van de huisvestingskosten, die overeenkomen met een door de Koning te bepalen percentage op eensluidend advies van het College van de hoven en rechtbanken en het College van het openbaar ministerie en berekend op de som van de bedragen voor de personele middelen bedoeld in paragraaf 2, 1°;
   b. de operationele werkingskosten van het ondersteunend beheerspersoneel, die overeenkomen met een door de Koning te bepalen percentage vastgesteld op eensluidend advies van het College van de hoven en rechtbanken en het College van het openbaar ministerie en berekend op de som van de bedragen voor de personele middelen bedoeld in paragraaf 2, 2°;
   c. de activiteitsgebonden operationele werkingskosten, met uitzondering

van de gerechtskosten, die overeenkomen met een door de Koning te bepalen percentage en berekeningsbasis, op eensluidend advies van het College van de hoven en rechtbanken en het College van het openbaar ministerie;

5° een buitengewoon investeringskrediet, onder meer voor de informatisering, ten belope van een bedrag dat minimaal overeenkomt met een forfait gelijk aan 10% van de bedragen bedoeld in lid 1, 1° tot 4°;

6° een aanvullende startreserve ten belope van een bedrag dat minimaal overeenkomt met een forfait gelijk aan 10% van de bedragen bedoeld in lid 1, 1°tot 4°.

Art. 41 ter. §1. Voor het College van het openbaar ministerie bedraagt het bedrag van de dotatie dat op 1 januari 2019 bij aanvang van de eerste beheersovereenkomst wordt overgedragen minimaal XXXXX euro. De dotatie wordt jaarlijks aangepast ingevolge de evolutie van de levensduurte, de sociale lasten en de loondrift zoals bepaald in de beheersovereenkomst.

§2. De startdotatie bedoeld in §1 voor het College van het openbaar ministerie bevat minstens:

1° de kredieten voor de magistraten en het personeel nodig voor de financiering van:
   a. de volledige invulling van de wettelijke vaste en tijdelijke kaders voor magistraten zoals vastgesteld op 1 januari 2015, te vermeerderen met de navolgende kaderuitbreidingen;
   b. de volledige invulling van de wettelijke en reglementaire kaders en de bij ministeriële beslissing toegelaten uitbreidingen, van het gerechtspersoneel zoals vastgesteld op 1 januari 2015, te vermeerderen met de navolgende uitbreidingen;
   c. het aantal gebudgetteerde voltijds equivalenten per 1 januari 2013 voor de personeelscategorieën die niet in a en b. zijn bedoeld en uitsluitend voor het Openbaar Ministerie werken, waaronder het personeel geworven bij gewone arbeidsovereenkomst;
   d. het aantal gerechtelijke stagiairs voor het Openbaar Ministerie per 1 januari 2019;

2° de kredieten voor het ondersteunend beheers- en beleidspersoneel nodig voor de financiering van:
   a. het aantal voltijds equivalenten voorzien in het personeelsplan van de steundienst van het College bedoeld in artikel 185 §3 per 1 januari 2019;
   b. de personele en werkingskost van het aan College over te dragen personeel werkzaam binnen de FOD Justitie ter ondersteuning van het beheer en het beleid van het Openbaar Ministerie, onder meer binnen het Directoraat-generaal van de Rechterlijke Orde, het Directoraat-generaal Wetgeving, de stafdiensten ICT, Budget en Begroting en Personeel en Organisatie en de Diensten van de Voorzitter. De middelen worden onder meer overgedragen volgens een door de Koning te bepalen verdeelsleutel, op eensluidend advies van het College van de hoven en rechtbanken en het College van het openbaar ministerie;

3° de kredieten nodig voor de financiering van de opleiding en de vorming van de magistraten en het personeel bedoeld onder 1° en 2° ten bedrage van minimaal 0,9 % van de overeenkomstige loonmassa zoals gedefinieerd in artikel

38 van de Wet inzake de gerechtelijke opleiding en tot oprichting van het Instituut voor gerechtelijke opleiding;

4° de werkingskredieten nodig voor de financiering van:
   a. de operationele werkingskosten van de magistraten en het personeel van de gerechtelijke entiteiten, met uitsluiting van de huisvestingskosten, die overeenkomen met een door de Koning te bepalen percentage vastgesteld op eensluidend advies van het College van de hoven en rechtbanken en het College van het openbaar ministerie en berekend op de som van de bedragen voor de personele middelen bedoeld in paragraaf 2, 1°;
   b. de operationele werkingskosten van het ondersteunend beheerspersoneel, die overeenkomen met een door de Koning te bepalen percentage vastgesteld op eensluidend advies van het College van de hoven en rechtbanken en het College van het openbaar ministerie en berekend op de som van de bedragen voor de personele middelen bedoeld in paragraaf 2, 2°;
   c. de activiteitsgebonden operationele werkingskosten, met uitzondering van de gerechtskosten, die overeenkomen met een door de Koning te bepalen percentage en berekeningsbasis, vastgesteld op eensluidend advies van het College van de hoven en rechtbanken en het College van het openbaar ministerie;

5° de kredieten voor de financiering van de opdrachten inzake het strafrechtelijk beleid van het College van procureurs-generaal;

6° de kredieten voor de financiering van het COIV op basis van de gemiddelde van de in de begroting voorziene kredieten voor de jaren 2014, 2015 en 2016 in afwachting van de oprichting van het Bureau voor de uitvoering van vermogensstraffen bedoeld in art. 184/2;

7° een buitengewoon investeringskrediet, onder meer voor de informatisering, ten belope van een bedrag dat minimaal overeenkomt met een forfait gelijk aan 1 0% van de bedragen bedoeld in lid 1, 1° tot 5°;

8° een aanvullende startreserve ten belope van een bedrag dat minimaal overeenkomt met een forfait gelijk aan 10% van de bedragen bedoeld in lid 1, 1°tot 5°.

Art. 42. In afwachting dat de beheersbevoegdheid en de verdeling van de middelen worden overgedragen aan elk College, in uitvoering van de artikelen XXX [vervanging vroeger 27 wet 18 februari 2014] en 41 wordt bij de Federale Overheidsdienst Justitie een afzonderlijk directiecomité ingesteld, samengesteld uit de voorzitters van het College van het openbaar ministerie, van het College van de hoven en rechtbanken en van de Federale Overheidsdienst Justitie.

Het voorzitterschap wordt voor de duur van een gerechtelijk jaar bij toerbeurt achtereenvolgens waargenomen door de voorzitter van de federale overheidsdienst Justitie, de voorzitter van het College van het openbaar ministerie en de voorzitter van het College van de hoven en rechtbanken. Het voorzitterschap bepaalt de agenda en de organisatie van de vergaderingen.

De directeur-generaal van het directoraat-generaal rechterlijke organisatie, hierna genoemd DGRO, en de directeurs van de steundiensten van het College van de hoven en rechtbanken en van het College van het openbaar ministerie wonen de vergaderingen bij met raadgevende stem.

Het directiecomité is belast met alle beslissingen betreffende de opdrachten van de federale overheidsdienst Justitie inzake de ondersteuning en begeleiding van de rechterlijke organisatie.

De beslissingen in het directiecomité worden genomen bij consensus en worden voorbereid en uitgevoerd door de bevoegde entiteiten binnen de federale overheidsdienst Justitie en de steundienst van elk College.

Indien nodig kunnen de leden van het directiecomité zich laten bijstaan door experten of leden van de steundienst.

Art. 43 Bij een in Ministerraad overlegd Koninklijk besluit kunnen personeelsleden van de federale overheidsdienst Justitie, na akkoord van de colleges , overdragen worden naar de steundienst van elk College met het oog op de uitoefening van hun opdracht. Na overleg met de representatieve vakorganisaties van het personeel, bepaalt de Koning bij in Ministerraad overlegd besluit, de datum en de nadere regels van die overgang.

De overgang van de personeelsleden geschiedt met hun graad of een gelijkwaardige graad en in hun hoedanigheid. Zij behouden tenminste de bezoldiging en de geldelijke en functionele anciënniteit en de mobiliteitsrechten die zij hadden of zouden verkregen hebben indien zij in hun dienst van herkomst het ambt hadden blijven uitoefenen dat zij bij hun overplaatsing bekleedden. Hun rechtstoestand blijft beheerst door de geldende bepalingen van het statuut van oorsprong, tenzij anders door de Koning bepaald bij toepassing van de bevoegdheid bedoeld in lid 1.

Art. 44. §1. In afwachting van de inwerkingtreding van artikel XXX (vervanging vroeger 27 wet 18 februari 2014) ontvangt elk College voor zijn eigen werking een werkingsenveloppe door middel van kredieten die zijn ingeschreven op de administratieve begroting van de Federale Overheidsdienst Justitie.

De colleges keuren elk jaar voor 1 juni de rekeningen goed van het voorbije dienstjaar en zenden ze toe aan de minister van Justitie en aan de minister van Begroting. De minister van Justitie zendt de rekeningen voor nazicht toe aan het Rekenhof.

§2. Daarnaast sluit elk College met de minister van Justitie voor de periode 2016-2018 een bijzondere transitieovereenkomst af met het oog op de voorbereiding van de overdracht van het autonoom beheer in uitvoering van artikel 41.

Deze overeenkomst bepaalt de initiatieven te nemen door elk College in eigen beheer of samen met de Federale Overheidsdienst Justitie. Deze kunnen onder andere betrekking hebben op de ontwikkeling (24) van:

1° een strategie voor de eigen organisatie en de entiteiten;
2° het intern allocatiemodel bedoeld in respectievelijk artikel 185/8 §4 et 5 Gerechtelijk Wetboek;
3° het prognosemodel voor de bepaling van de activiteiten in het beheersplan bedoeld in art. 185/6 Gerechtelijk.Wetboek;
4° de gerechtelijke statistieken;
5° de werklastmeting;
6° de monitoring;
7° de ondersteunende instrumenten;
8° de richtlijnen en het standaardmodel voor de opmaak van de beheersplannen bedoeld in art. 185/6 Gerechtelijk Wetboek.

Daarnaast bepaalt de overeenkomst de middelen die gedurende deze periode

door de minister van Justitie bijkomend ter beschikking worden gesteld en de wijze waarop de realisatie van de bestuursovereenkomst zal worden gemeten en opgevolgd in het licht van de inwerkingtreding van artikel 41.

~~Art. 45. De resultaten van de eerste werklastmeting zullen ten laatste op 31 december [1 2016]1 aanleiding geven tot een evaluatie met het oog op een objectievere verdeling van de kaders onder de gerechtelijke entiteiten. Deze werklastmeting wordt vijfjaarlijks herhaald overeenkomstig artikel 352bis van het Gerechtelijk Wetboek.~~

HOOFDSTUK 4. – INWERKINGTREDING

Art. 46. Deze wet treedt in werking op XXXX, met uitzondering van de artikelen 21 tot 27 en artikel 41 (25) die in werking treden op de door de Koning bepaalde datum.

Voetnoten

1 Te preciseren in Memorie van Toelichting: huisvesting blijft bij Regie en FOD Justitie, doch met te ontwikkelen werkrelatie met Colleges en meer transparantie inzake het gebouwenbeleid en de budgetbesteding. Door het uitbouwen van een rechtstreekse werkingsrelatie met de College en hun steundiensten kan er geleidelijk een beter inzicht en transparantie worden verworven en daardoor ook een meer aangepaste klantenrelatie.

2 Te preciseren in Memorie van Toelichting: TRANSITIE: prioriteit overdracht bedrijfsapplicaties en eerstelijnsondersteuning + onderzoek samenwerking ketenpartners voor de informatisering. ICT infrastructuur kan in eerste fase bij FOD Justitie blijvens indien met elk College een Service Level Agreement afgesloten wordt.

3 Te preciseren in Memorie van Toelichting: kan nodig zijn n.a.l.v. interne audit, lokale samenwerking enz…

4 Te preciseren in Memorie van Toelichting: voorzien in wettelijke basis voor Raad Hoofdgriffiers.

5 Te preciseren in Memorie van Toelichting: incl. regeling samenstelling kiescollege.

6 Te preciseren in Memorie van Toelichting: rol College vergelijkbaar met een Raad van Bestuur.

7 Te preciseren in Memorie van Toelichting: Bedrag nog te bepalen.

8 Te preciseren in Memorie van Toelichting: interne audit vereist oprichting binnen de eigen organisatie van een onafhankelijke interne auditcel. De HRJ kan enkel optreden als externe auditor op basis van bestaande bevoegdheid voorzien in art. 151§3 7° G.W. en (het aan te passen) 259bis-14 Ger.W.

9 Te preciseren in Memorie van Toelichting: Colleges wensen wijziging art. 330bis Ger.W. zodat Minister van Justitie niet langer tussenkomt – cf. inventaris Zetel te wijzigen overige bepalingen.

10 Te preciseren in Memorie van toelichting: huisvesting blijft bij Regie en FOD Justitie, doch met te ontwikkelen werkrelatie met Colleges en meer transparantie inzake het gebouwenbeleid en de budgetbesteding. Door het uitbouwen van een rechtstreekse werkingsrelatie met de College en hun steundiensten kan er geleidelijk een beter inzicht en transparantie worden verworven en daardoor ook een meer aangepaste klantenrelatie.

11 Te preciseren in Memorie van toelichting: TRANSITIE: prioriteit overdracht bedrijfsapplicaties en eerstelijnsondersteuning + onderzoek samenwerking ketenpartners voor de informatisering. ICT infrastructuur kan in eerste fase bij FOD Justitie blijven indien met elk College een Service Level Agreement afgesloten wordt.

12 Te preciseren in Memorie van toelichting: kan nodig zijn n.a.l.v. interne audit, lokale samenwerking enz…

13 Te preciseren in Memorie van Toelichting: interne audit vereist oprichting binnen de eigen organisatie van een onafhankelijke interne auditcel. De HRJ kan enkel optreden als externe auditor op basis van bestaande bevoegdheid voorzien in art. 151§3 7° G.W. en (het aan te passen) 259bis-14 Ger.W.

14 Te preciseren in Memorie van Toelichting: kan eventueel bijkomend recht geven op taalpremie.

15 Te preciseren in Memorie van Toelichting: Colleges wensen wijziging art. 330 bis Ger.W. zodat Minister van Justitie niet langer tussenkomt – cf. inventaris Zetel te wijzigen overige bepalingen.

16 Te preciseren in Memorie van Toelichting: het KB kan bijvoorbeeld voorzien dat Colleges dit via protocolakkoorden kunnen regelen.

17 Te preciseren in Memorie van Toelichting: College van de hoven en rechtbanken ondersteunt het voorstel om via wijziging van artikel 65bis Ger.W. te voorzien in 3 directiecomités voor de vredegerechten en politierechtbanken in de arrondissementen Brussel en Halle Vilvoorde (2 eentalig en 1 tweetalig gemengd).

18 Te preciseren in Memorie van Toelichting: betreft residuaire bevoegdheid t.o.v. bestaande wettelijke (en wat de Zetel betreft nog met de beheersbevoegdheden van de directiecomités af te stemmen) beheersgerelateerde bevoegdheden van o.a. de eerste voorzitter en de procureur-generaal ten aanzien van de gerechtelijke entiteiten binnen diens rechtsgebied.

19 Te preciseren in Memorie van Toelichting: kan ook inhouden dat College(s) beslissen niet tussen te komen.

20 Te preciseren in Memorie van Toelichting: zowel externe als interne omstandigheden.

21 Te preciseren in Memorie van Toelichting: verder in te vullen in functie van bestaand systeem met deels gedeelde stage dan wel toekomstig duaal systeem met eigen quota.

22 Te preciseren in Memorie van Toelichting: De alternatieve financiering van de reserve dient pro rata evenredig aan Zetel en het Openbaar Ministerie te worden toegekend. Het Openbaar Ministerie verwijst in deze naar het voorstel inzake het Bureau voor de uitvoering van vermogensstraffen cf. nieuwe artikel 184/2.. De Zetel wil dit verder onderzoeken tegen uiterlijk 2018 en denkt onder meer aan bijkomende opbrengsten via de griffierechten, het beheer overtuigingsstukken, of een minimaal gegarandeerd invullingspercentage van de reserve via jaarlijks gegarandeerde bijstortingen vanuit de overheid.

23 Te preciseren in Memorie van Toelichting: de werklastmeting vormt een onderdeel van het te ontwikkelen intern allocatiemodel.

24 Te preciseren in Memorie van Toelichting: inclusief kennisoverdracht

25 Aan te passen aan de nieuwe nummering.