

COMMISSIE VOOR DE
BINNENLANDSE ZAKEN, DE
ALGEMENE ZAKEN EN HET
OPENBAAR AMBT

COMMISSION DE L'INTÉRIEUR,
DES AFFAIRES GÉNÉRALES ET
DE LA FONCTION PUBLIQUE

van

du

DINSDAG 19 MEI 2015

MARDI 19 MAI 2015

Voormiddag

Matin

De vergadering wordt geopend om 10.37 uur en voorgezeten door de heer Brecht Vermeulen.
La séance est ouverte à 10.37 heures et présidée par M. Brecht Vermeulen.

01 **Vraag van de heer Alain Top aan de minister van Defensie, belast met Ambtenarenzaken, over "de nieuwjaarsboodschap aan sommige federale ambtenaren" (nr. 3201)**

01 **Question de M. Alain Top au ministre de la Défense, chargé de la Fonction publique, sur "le message de Nouvel An adressé à certains fonctionnaires fédéraux" (n° 3201)**

01.01 **Alain Top** (sp.a): Mijnheer de minister, deze vraag komt misschien een beetje laat op het jaar, want ze gaat over de nieuwjaarsboodschap die – voor de eerste keer in de geschiedenis, als ik goed ben ingelicht – een aantal ambtenaren van de FOD Financiën heeft gekregen. Het gaat over uw nieuwjaarsboodschap, die samen met de loonfiche in een omslag zat. Zelfs indien dit initiatief sympathiek oogt, stoort het sommigen vermoedelijk en roept het onvermijdelijk vragen op.

Daarom krijg ik graag een antwoord op volgende vragen.

Aan welke ambtenaren werd die nieuwjaarsboodschap verzonden? Sommige federale ambtenaren uit parastatale instellingen zouden de brief bijvoorbeeld niet hebben ontvangen.

Een loonfiche bevat gevoelige informatie, die ook vertrouwelijk en persoonlijk is. Hoe werd erop toegezien dat de privacy niet werd geschonden wanneer die brief samen met de loonfiche werd verstuurd?

Hoeveel brieven werden er verspreid?

Is het normaal dat u de diensten van de administratie gebruikt om uw wensen aan het personeel te bezorgen, terwijl de regering besparingsmaatregelen invoert? Ik denk daarbij onder meer aan de enveloppen- en portkosten.

Het lijkt mij eigenaardig dat uw collega-minister van Financiën dat initiatief niet heeft gevolgd. Was hij trouwens op de hoogte van het initiatief? Zijn er tussen de kabinetten en de administraties geen afspraken gemaakt over het gescheiden houden van de werkingsmiddelen, wat in het verleden steeds het geval is geweest?

Al eerder maakten, wegens besparingen, de beste wensen het voorwerp uit van berichten op het intranet van elke administratie. Waarom kon dat niet in dit geval? Gelden de opgelegde besparingen niet in dit geval?

Tenslotte, wat mij opviel in de brief is het woord "goesting", cursief gedrukt in de laatste alinea. Dat woord valt mij op omdat het meermaals voorkwam in de verkiezingscampagne. Heb ik het goed voor, mijnheer de voorzitter?

De **voorzitter**: Mijnheer Top, ik moet u ontgoochelen. Ik zal niet voor mijn beurt spreken, maar het is niet helemaal juist.

01.02 Alain Top (sp.a): Mijnheer de voorzitter, het is een woord dat het voorbije jaar nogal populair was. Ik meen dat het ook nogal dikwijls in het campagnemateriaal van uw partij voorkwam. Blijkbaar heb ik dat volgens de minister mis.

Mijnheer de minister, in ieder geval dank ik u omdat ik mijn vraag kon stellen. Ik verwacht dan ook een antwoord.

01.03 Minister Steven Vandeput: Mijnheer Top, ik dank u voor uw vraag.

Wanneer een minister een vraag ontvangt – voorheen zat hij in de oppositie maar nu maakt hij deel uit van de meerderheid – kijkt hij soms anders naar de dingen. Bij bepaalde mondelinge vragen in het Parlement vraag ik mij soms af ze om te lachen dan wel serieus zijn.

Ik heb een ernstig antwoord voorbereid, hoewel de inschatting misschien anders is.

Ten eerste, wat is de doelstelling? De huidige regering treft een aantal maatregelen om eindelijk, na heel wat jaren, de budgetten opnieuw op orde te krijgen. Daarbij worden aan departementen een aantal besparingen opgelegd die ernstig zijn en ook gevolgen hebben. Zoals wij er vroeger al op hebben gewezen, hebben die besparingen bij de mensen her en der wat ongerustheid veroorzaakt.

In die zin heb ik in mijn hoedanigheid van minister bevoegd voor Ambtenarenzaken en Defensie gezocht naar een manier om rechtstreeks in contact te treden met de mensen die voor ons werken en hun werk goed proberen te doen. Wij hebben dat via het internet gedaan maar waar mogelijk ook via *direct mail*.

Waar gaat het eigenlijk over?

Het gaat niet over een brief die specifiek voor de administratie Financiën is bedoeld. Het gaat om een brief aan het personeel van de overheidsdiensten waarvan de wedden door de dienst Betalingen Wedden van de CDVU worden uitbetaald. Zij hebben allemaal de boodschap ontvangen, uitgezonderd de hiernavolgende instellingen: de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten FSMA, het Belgisch Interventie- en Restitutiebureau of BIRB, het College van de federale ombudsmannen, de Commissie voor bescherming van de persoonlijke levenssfeer, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van Brussel-Hoofdstad, de Hoge Raad voor de Justitie, het Hoger Instituut voor de Noodplanning, het Instituut voor Gerechtelijke Opleiding, de Koninklijke Munt van België, de Nationale Bank van België, het personeel van ex-CBFA, het Nationaal Orkest van België, de Nationale Kas voor Rampenschade, de Raad van State, het Rampenfonds en het Studie- en Documentatiecentrum Oorlog en Hedendaagse Maatschappij of SOMA.

Bij de FOD Justitie ontvingen de gerechtelijke orde en de eredienssten de nieuwjaarsboodschap niet.

Door de CDVU werd een selectie uitgevoerd op basis van onze bevoegdheid. Het personeel van de parastatale instellingen wordt niet uitbetaald door de CDVU en ontving dus ook de boodschap niet.

In totaal werden 61 035 nieuwjaarsbrieven verspreid.

De werkingsmiddelen van de kabinetten en administraties zijn, zoals u het vraagt, volledig gescheiden. De ontwerp- en drukkosten van de nieuwjaarsbrief werden volledig ten laste genomen door mijn kabinet. De gewichtstoename van de envelop was niet van die aard dat er sprake was van een verhoging van de portkosten. Wij hebben dus gebruikgemaakt van een brief die sowieso wordt verzonden. Jammer genoeg is het niet mogelijk om loonbrieven digitaal te verzenden. Dat zou anders wel een goed idee zijn om een administratieve vereenvoudiging door te voeren. Vandaag kan het evenwel niet. Die brieven moesten worden verzonden en wij hebben daarvan gebruikgemaakt om rechtstreeks in contact te treden met de betrokkenen.

Het budget van de administratie werd dus niet belast door de nieuwjaarsbrief, mijnheer Top. De werknemers van Fedopress, die de brief hebben verstuurd, hebben de nieuwjaarsbrief toegevoegd aan de envelop met de weddefiche. De werknemers – als er al een menselijke tussenkomst is, want ik hoop toch dat dit proces machinaal verloopt – zijn echter gebonden door het beroepsgeheim. Van een schending van de privacy kan dus geen sprake zijn.

De minister van Financiën was op de hoogte van het initiatief. De nieuwjaarsboodschap moet niet worden gezien als een voortzetting van eender welke politieke campagne. Mijn bedoeling was zuiver en oprecht om in rechtstreeks contact te treden met de betrokkenen. Ik heb trouwens heel veel positieve commentaar op de brief gekregen. Er werd ook een oproep gedaan om ons rechtstreeks te contacteren. Dat is ook gebeurd. Wij hebben daar een aantal ideeën uit kunnen puren.

Ik wijs erop dat de slogan "goesting in de toekomst" waarnaar u verwijst – hoewel ik alleen heb geschreven dat ik er "goesting" in heb – inderdaad schuingedrukt werd geschreven, omdat "goesting" geen zuiver Nederlands woord is en taalpuristen erover zouden kunnen vallen. Het was een slogan van Open Vld voor de wetgevende verkiezingen van 25 mei 2014. U weet wellicht dat ikzelf geen lid ben van Open Vld.

01.04 Alain Top (sp.a): Mijnheer de minister, ik ook niet. Bedankt voor uw duidelijk antwoord.

Ik vind deze vraag niet om mee te lachen, verre van. Integendeel, ik vind het deontologisch niet passend dat de administratie in de loonbrief een persoonlijke brief meekrijgt van de minister van Ambtenarenzaken, van de uitvoerende macht dus. Dat is mijn persoonlijke mening. Elkeen kan verschillen van mening, maar ik vind het deontologisch niet passend.

Mijnheer de minister, u hebt een opsomming gegeven van de diensten die de nieuwjaarsboodschap niet hebben ontvangen, zoals onder andere de parastatalen, omdat de CDVU daar niet instaat voor de loonberekening. Een aantal diensten die u opgesomd hebt, zijn zeer ongerust over de besparingen die worden voorgesteld en mogelijkerwijze nog kunnen komen.

Ik vind het jammer dat sommigen die boodschap van u wel gekregen hebben en anderen niet. Het was beter geweest dat de boodschap was uitgegaan van de volledige regering en naar alle ambtenaren was gegaan en niet alleen naar het deel dat toevallig onder uw bevoegdheid valt.

*L'incident est clos.
Het incident is gesloten.*

02 Question de Mme Gwenaëlle Grovonius au ministre des Finances sur "la réserve de recrutement du Selor" (n° 3377)

02 Vraag van mevrouw Gwenaëlle Grovonius aan de minister van Financiën over "de wervingsreserve van Selor" (nr. 3377)

02.01 Gwenaëlle Grovonius (PS): Monsieur le président, monsieur le ministre, lors du dernier examen Selor de bachelier pour le SPF Finances, une réserve de recrutement de 50 lauréats francophones et 50 lauréats néerlandophones a été constituée et une annonce a été faite en ce sens. Selon mes informations, depuis lors, les postes en question seraient gelés au niveau du SPF.

Monsieur le ministre, quelles sont les raisons de ce blocage? Ferez-vous en sorte qu'à un moment donné, ces lauréats puissent se voir attribuer un poste, comme annoncé précédemment?

02.02 Steven Vandeput, ministre: Madame Grovonius, il y a en effet deux réserves de lauréats qui ont été créées pour le SPF Finances. Ces réserves sont actuellement maintenues actives par l'administrateur délégué de Selor. Cela signifie que le SPF Finances pourra puiser dans ces réserves de lauréats dès la levée du gel de recrutement instauré pour toutes les entités fédérales par la décision du Conseil des ministres du 18 décembre 2014.

Les circulaires 644 et 655 des ministres de la Fonction publique et du Budget, approuvées par le Conseil des ministres du 30 avril 2015, fixent les conditions dans lesquelles les services qui disposent d'une marge suffisante pourront procéder à court terme aux recrutements utiles. Le gel des recrutements est fini. C'est au SPF Finances de décider s'il veut puiser dans la réserve.

02.03 Gwenaëlle Grovonius (PS): Monsieur le ministre, je vous remercie pour votre réponse. Il est vrai que ma question datait un peu. Je suis heureuse d'entendre qu'il y a une évolution positive. J'espère que le SPF Finances procédera maintenant au recrutement ad hoc. Un contrôle va-t-il être mené?

02.04 Steven Vandeput, ministre: Ils doivent démontrer qu'ils disposent d'un budget suffisant pour recruter.

Tous les trois mois, nous effectuons un monitoring des budgets. Nous allons communiquer les prévisions budgétaires liées au personnel aux SPF et aux services publics de manière générale, qui peuvent alors décider de recruter selon le budget dont ils sont responsables.

02.05 Gwenaëlle Grovonius (PS): Je vais suivre ce dossier et je reviendrai peut-être vers vous.

02.06 Steven Vandeput, ministre: Les circulaires permettent aux services concernés de prendre leurs responsabilités. C'est à eux de décider.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

De **voorzitter**: Vraag nr. 3387 van de heer Vanvelthoven wordt omgezet in een schriftelijke vraag.

03 Samengevoegde vragen van

- de heer **Alain Top** aan de minister van Defensie, belast met Ambtenarenzaken, over "de evaluaties bij ambtenaren" (nr. 4012)

- mevrouw **Katrin Jadin** aan de minister van Defensie, belast met Ambtenarenzaken, over "de evaluatie van de ambtenaren van de FOD Financiën" (nr. 4033)

- de heer **Luk Van Biesen** aan de minister van Defensie, belast met Ambtenarenzaken, over "de evaluaties van de federale ambtenaren" (nr. 4367)

03 Questions jointes de

- M. **Alain Top** au ministre de la Défense, chargé de la Fonction publique, sur "l'évaluation des fonctionnaires" (n° 4012)

- Mme **Katrin Jadin** au ministre de la Défense, chargé de la Fonction publique, sur "l'évaluation des fonctionnaires du SPF Finances" (n° 4033)

- M. **Luk Van Biesen** au ministre de la Défense, chargé de la Fonction publique, sur "les évaluations des fonctionnaires fédéraux" (n° 4367)

03.01 Alain Top (sp.a): Mijnheer de minister, op 27 april 2015 meldde *De Morgen* dat negen van de iets minder dan 19 000 ambtenaren bij de FOD Financiën, veruit de grootste groep bij de federale ambtenaren, een negatieve evaluatie hadden gekregen.

Deze evaluaties kwamen er nadat voormalig staatssecretaris voor Ambtenarenzaken Hendrik Bogaert een nieuw evaluatiesysteem had laten invoeren. Twee slechte evaluaties moeten binnen het nieuwe systeem volstaan om iemand aan de deur te zetten, te ontslaan. Op deze manier komt een einde aan het systeem van vaste benoemingen en zou men wanpraktijken sneller kunnen detecteren.

Hoeveel werknemers zijn bezig met het evaluatiesysteem, met gegevens op te vragen en te verwerken, diensthoofden te contacteren enzovoort?

Hoe volgt uw kabinet het evaluatiesysteem op sinds u belast bent met Ambtenarenzaken? Welke maatregelen hebt u reeds getroffen?

Twee evaluaties volstaan om iemand te ontslaan, wanneer volgt een tweede evaluatieronde?

Worden deze evaluaties ook reeds in andere departementen gebruikt en zijn hierover reeds cijfers gekend?

03.02 Luk Van Biesen (Open Vld): Mijnheer de minister, collega Top schetste de problematiek reeds.

Het gaat inderdaad over de evaluatieprocedure, waarbij bij de FOD Financiën slechts negen medewerkers op 18 838 ambtenaren, ofwel 0,05 %, een negatieve evaluatie kregen. U kondigde reeds aan dat u het evaluatiesysteem nog een kans zult geven.

Hebt u aan de hand van deze gegevens enige opmerkingen gemaakt of kleine aanpassingen doorgevoerd? Hebt u een planning gemaakt voor een volgende evaluatie van het systeem?

In het vorige systeem waren er meer onvoldoendes, het aantal onvoldoendes was de jongste jaren systematisch gestegen, maar in 2014 kreeg dat dus een knauw.

Wat is uw standpunt ter zake? U wenst het evaluatiesysteem nog een kans te geven, hoe ziet u dat? Welke aanpassingen zult u doorvoeren? Wanneer zult u een ander voorstel van evaluatie doorvoeren?

De **voorzitter**: Mevrouw Jadin zit vast in een andere commissie.

03.03 Minister **Steven Vandeput**: Mijnheer de voorzitter, collega's, ik dank u voor uw vragen over een belangrijk element in de modernisering van het personeelsbeleid van de federale overheid. Ik zal de vraag behandelen zoals ze voor mij voorbereid is, dit wil zeggen in de twee talen, ofschoon mevrouw Jadin niet aanwezig is.

Le système d'évaluation est relativement récent. Il n'a produit ses premiers effets, pour la très grande majorité des fonctionnaires, qu'en début d'année 2015.

U weet dat het in januari 2014 werd ingevoerd, dus in januari 2015 was er voor de eerste keer een volledige doorloop.

Ce système prévoit l'attribution d'une des quatre mentions suivantes: "exceptionnel", "répond aux attentes", "à améliorer" et "insuffisant".

De evaluatie is van toepassing op de personeelsleden van het federaal openbaar ambt, op alle personeelsleden dus. Het betreft dus elke federale overheidsdienst of programmatorische federale overheidsdienst, alsook de diensten die ervan afhangen, het ministerie van Landsverdediging, alsook de diensten die ervan afhangen, of een van de rechtspersonen, bedoeld in artikel 1, 3°, van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken.

L'évaluation au sein de l'administration fédérale poursuit plusieurs objectifs, au niveau de l'organisation de l'équipe ou de l'individu, tels que l'amélioration du fonctionnement, de l'orientation client et de l'orientation résultat de l'organisation, le développement des compétences des équipes et des membres du personnel, la responsabilisation des collaborateurs et l'augmentation de leur motivation par le biais d'une plus grande implication, et enfin la communication directe et le *feed-back* entre les chefs et les collaborateurs.

Les cycles d'évaluation s'inscrivent par conséquent dans un processus de développement continu basé sur la stimulation d'une communication directe et structurée entre le chef et le collaborateur, qui sont coresponsables de la réalisation des objectifs et de l'atteinte des résultats, cela au travers des divers entretiens prévus de fonction, de planification, de fonctionnement et d'évaluation.

La motivation des collaborateurs reposera avant tout sur la qualité de l'ensemble de ce processus d'accompagnement et non pas sur la menace d'une évaluation insuffisante ou négative de leurs collègues.

De nadruk ligt op het begeleiden en vooruit helpen van de werknemer, veeleer dan op de mogelijkheid om te bestraffen via het geven van een onvoldoende.

Au contraire, la grande innovation du nouveau système est de permettre une valorisation des membres du personnel adaptée à la qualité de leur travail par la modération des progressions barémiques liées aux mentions obtenues. Cette motivation positive est le cœur du nouveau système.

Een vermelding "onvoldoende" is een signaal van aandacht voor de werknemer, om hem erop te wijzen dat er onvoldoendes zijn in wat hij doet en dat hij actie zal moeten ondernemen om de situatie te verbeteren. Het is ook het signaal voor de verantwoordelijke dat het tijd is om de opvolgingsmaatregelen voor het verloop van het werk te intensifiëren, gebruikmakend van alle mogelijke middelen, zoals opleidingen en coaching, opdat de persoon in kwestie zich kan verbeteren.

Personeelsleden die een onvoldoende kregen worden gedurende de volgende evaluatieronde van dichterbij opgevolgd. Bij een onvoldoende volgt er na zes maanden een nieuwe evaluatie. De termijn wordt dus verkort, waardoor de gesprekken elkaar korter opvolgen. Door het personeelslid op kortere termijn feedback te geven over zijn prestaties en/of ontwikkeling worden handvaten aangereikt om de prestaties en/of ontwikkeling op het gewenste niveau te krijgen.

Enerzijds, maakt de evaluatie deel uit van de normale werkrelatie en het feedbackproces van een leidinggevende met zijn medewerker. Anderzijds, behoort de ondersteuning door de stafdienst P&O tot de normale taken van een HR-dienst. Ik beschik bijgevolg niet over een overzicht van het precieze aantal werknemers dat uitsluitend bezig is met het evaluatiesysteem.

Gemiddeld raam ik de jaarlijkse tijdsbesteding voor leidinggevend en op een zestal uur per werknemer voor de evaluatieprocedure. Het functioneringsgesprek, het opvolgingsgesprek en dergelijke meer zouden dus volgens de ramingen globaal gezien zo'n zes uur per werknemer beslaan.

Voor de stafdiensten P&O hangt de jaarlijkse tijdsbesteding in belangrijke mate af van de grootte van de organisaties en van de manier waarop de organisaties hun evaluatiesysteem opvolgen. Het ondersteunende platform Crescendo is hiervoor ontworpen. Het levert via wekelijkse rapportages een overzicht van de stand van zaken van de gesprekken in het kader van de evaluatiecyclus. Organisaties die ervoor kiezen met papieren formulieren te werken, moeten meer investeren in de datacollectie en -verwerking. Dat lijkt mij nogal evident.

Alle organisaties moeten vóór 1 mei een volledig verslag bezorgen aan de FOD Personeel & Organisatie van de evaluaties van het jaar daarvoor. Begin mei werden in Crescendo in totaal 46 563 evaluaties als gesloten geregistreerd. Het betreft dus niet alle evaluaties, maar het is voor een eerste jaar toch bemoedigend. Alle gegevens zijn nog niet binnen. Er zijn dus nog evaluaties hangende, maar het cijfer is wel bemoedigend.

Les résultats du premier cycle d'évaluation après les modifications qui ont été apportées retiennent toute mon attention. J'ai demandé à mon administration de réaliser une évaluation du système d'évaluation. Sur la base de celle-ci, je déciderai s'il faut corriger ce système et à quel endroit ces corrections s'avèrent nécessaires.

Par ailleurs, le Conseil d'État a annulé, dans des arrêts du 3 avril 2015, certaines dispositions de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale, avec entrée en vigueur au 1^{er} septembre 2015. Sur la base de cette décision, j'apporterai également plusieurs modifications à la réglementation existante.

Het gaat dan vooral over de beroepsmogelijkheid, die niet overal gelijk is. Wij hebben daar echter denkkelijk een oplossing voor, waarover wellicht iedereen tevreden zal zijn.

Mijnheer Van Biesen, specifiek in antwoord op de door u aangehaalde cijfers, moet ik u melden dat de cijfers van bestuurszaken.be, die u aanhaalt, Vlaamse cijfers zijn. Zij zijn dus moeilijk te vergelijken met de federale cijfers in ons evaluatiesysteem, dat effectief pas sinds 2014 in voege is. Het is voor mij vandaag ook niet mogelijk een echte vergelijking te maken tussen het Vlaamse evaluatiesysteem en het federale evaluatiesysteem.

Neem als slotconclusie echter van mij aan dat ik, in een moderne beleidsvoering en ook in een modern personeelsbeleid, het evalueren op zich een heel belangrijk instrument vind. Het moet ook een aantal zekerheden bieden, hoewel het natuurlijk een aantal bijwerkingen kent wegens de functionaliteit die er in het openbaar ambt gewoon is en de noodzaak om alles in heel concrete regels te gieten. Wij proberen daar echter pragmatische oplossingen aan te geven. Daar het vandaag vooral, zoals de heer Top heeft aangehaald, wordt gezien als een middel om sneller van mensen af te geraken, moet het een instrument worden dat er vooral voor moet zorgen een getrouw beeld van de organisatie te krijgen.

In die zin heb ik ook in de media al medegedeeld dat negen onvoldoendes op een totaal van duizenden werknemers geen realistische weergave kan zijn. Aan de andere kant van het spectrum moeten wij op organisatieniveau tot een normale verdeling komen. Er zijn immers altijd personeelsleden die een tandje moeten bijsteken, terwijl er aan de andere kant medewerkers zijn die excelleren en daarvan moeten kunnen profiteren.

03.04 Alain Top (sp.a): Mijnheer de minister, ik dank u voor uw omstandige uitleg.

Ik verwijs even naar de heer Van Biesen, die inderdaad ook de vergelijking maakte met cijfers van voorheen. Het is niettemin duidelijk dat het nog altijd om een systeem gaat dat, zoals u zelf hebt aangegeven, moet worden geëvalueerd en nog maar pas is gestart en dus stelselmatig moet worden bijgeschaafd. Het is ook

leerrijk om na te gaan waar de problemen rijzen.

U vermeldde daarstraks dat er slechts negen personeelsleden negatief geëvalueerd zijn. Het klopt dat dat cijfer waarschijnlijk geen goede weergave is van het totaalbeeld van de medewerkers. Er moet echter evenmin een klopjacht naar de negatieve medewerkers worden georganiseerd, wat u ook niet hebt aangegeven.

Ik kom zelf uit de sector. Ik weet dat het woord evaluatiesysteem op zich niet echt slecht gekozen is. Het is echter veeleer een soort ontwikkelingssysteem. Het is zoeken naar de beste methodieken om de medewerkers hogerop te krijgen en hen, zoals u het zelf noemde, een tandje te laten bijsteken. Dat tandje bijsteken ligt dan veeleer bij het presteren. Eventueel moet echter ook in groeimogelijkheden voor die mensen worden voorzien en moet worden bekeken waar zij het best kunnen worden ingeschakeld.

Ik ben echter wel blij te vernemen dat een aantal initiatieven wordt genomen om ook in de toekomst het systeem bij te schaven teneinde een modern beleid van de administraties te krijgen.

03.05 Luk Van Biesen (Open Vld): Mijnheer de minister, ik heb het nieuwe evaluatiesysteem weten tot stand komen onder uw voorganger, de heer Bogaert. Wij keken natuurlijk allemaal uit naar het nieuwe evaluatiesysteem. De eerste cijfers waren dan ook wat confronterend. Negen onvoldoendes op 18 800 evaluaties kan men geen realistische weergave noemen.

Mijnheer de minister, ik leer vooral uit uw antwoord dat de eerste periode meer een bijsturingsperiode is geweest, waarbij men een gesprek met de personeelsleden is aangegaan om ze naar betere kwalificaties te leiden, eerder dan dat de procedure werkelijk werd gebruikt als een evaluatie. Men heeft meestal het personeelslid duidelijk gemaakt in welke richting het dient te werken, zodat volgende keer geen onvoldoende wordt behaald. Anders is het een zeer dure operatie, gelet op de zes uur die per werknemer wordt ingezet. Als men dat extrapoleert naar 18 838 ambtenaren, dan gaat het om bijna 60 voltijdse equivalenten die niets anders doen dan elkaar evalueren. Zij kunnen operationeel beter worden ingezet.

Het systeem is mijns inziens beter dan het voorgaande, hoewel het door deze cijfers wat in diskrediet wordt gebracht. Het moet dan ook een tweede kans krijgen, omdat het in de eerste fase een begeleidingsproject is geweest in de plaats van een evaluatiesysteem.

*Het incident is gesloten.
L'incident est clos.*

De **voorzitter**: Vraag nr. 4084 van mevrouw Dedry wordt als ingetrokken beschouwd conform artikel 127, punt 10, van het Kamerreglement.

04 Question de Mme Fabienne Winckel au ministre de la Défense, chargé de la Fonction publique, sur "l'allocation de fonction des conseillers en prévention engagés dans la fonction publique" (n° 4141)

04 Vraag van mevrouw Fabienne Winckel aan de minister van Defensie, belast met Ambtenarenzaken, over "de toekenning van een functietoelage aan de preventieadviseurs bij de overheid" (nr. 4141)

04.01 Fabienne Winckel (PS): Monsieur le président, monsieur le ministre, la protection de la santé, la sécurité au travail et le bien-être des travailleurs font partie de mes priorités et me tiennent particulièrement à cœur. Ces problématiques s'inscrivent dans une politique de prévention qui consiste, d'une part, à identifier et gérer les risques au travail afin de protéger les travailleurs et leur éviter notamment des accidents professionnels mais aussi, d'autre part, à offrir un environnement de travail qui leur permet de prêter dans les meilleures conditions.

Pour mener à bien cette mission importante, la loi relative au bien-être des travailleurs a institué des conseillers en prévention au sein des services de prévention et de protection au travail. Ces conseillers assument des tâches fort diversifiées dans les disciplines comme la sécurité au travail, les aspects psychosociaux, l'hygiène du travail ou encore l'ergonomie. Certains fonctionnaires bénéficieraient actuellement d'une allocation pour l'exercice de cette fonction de conseiller en prévention.

Monsieur le ministre, je souhaiterais obtenir des éclaircissements sur ce point.

Est-il vrai que certains agents de la fonction publique reçoivent une allocation forfaitaire en leur qualité de

conseiller en prévention? Si oui, quels sont les agents qui peuvent se prévaloir de ce type d'allocation dans les services publics fédéraux? Quelles sont les conditions pour pouvoir en bénéficier? Existe-t-il une base légale à portée générale qui octroie cette prime à l'ensemble des agents investis de cette fonction? Dans le cas où il n'existerait pas de texte réglementaire à portée générale, quels services publics fédéraux ont-ils pris un arrêté ministériel? Combien de conseillers en prévention cette décision ministérielle implique-t-elle? Enfin, quel est son impact budgétaire dans chaque SPF?

04.02 Steven Vandeput, ministre: Monsieur le président, madame Winckel, il n'existe pas, au niveau de la fonction publique fédérale administrative, de texte réglementaire à portée générale qui règle l'octroi d'une allocation de fonction aux fonctionnaires chargés de la fonction de conseiller en prévention. Seul le SPF Finances avait pris un arrêté ministériel en date du 9 mai 2001 octroyant une allocation forfaitaire d'un montant de 3 540,30 euros au fonctionnaire chargé, en sa qualité de conseiller en prévention, de la direction du Service interne pour la prévention et la protection au travail.

Depuis le 1^{er} janvier 2014, cette allocation ne peut cependant plus être accordée.

Toutefois, une mesure de sauvegarde prévoit le maintien de l'octroi de l'allocation au fonctionnaire chargé de la direction du Service interne au 1^{er} janvier 2014, à titre transitoire pour la durée durant laquelle il demeure chargé de cette direction, et ce au plus tard jusqu'à la date à laquelle il sera promu à l'échelle de traitement A32 ou à la classe A4.

04.03 Fabienne Winckel (PS): Monsieur le ministre, je vous remercie.

Il est dommage de revenir en arrière sur cette mesure. Vous indiquez que l'allocation ne peut plus être accordée. Pour quelles raisons? Au niveau de la Région wallonne, on prend les mesures inverses. Un dispositif a été mis en place pour permettre aux 13 conseillers en prévention de percevoir une prime. C'est un sujet important, notamment pour le bien-être des travailleurs et pour le bon fonctionnement des entreprises publiques. Il est bien dommage de ne pas valoriser cette fonction, même si cette valorisation passe par l'octroi d'une allocation restreinte, vous en conviendrez. C'est une chose importante dans le dispositif qui régit le bien-être au travail.

Je ne peux donc que vous demander de revenir sur cette mesure et de mener une réflexion globale pour l'ensemble des SPF en la matière et de ne pas dévaloriser cette fonction de conseiller en prévention.

04.04 Steven Vandeput, ministre: Je tiens à préciser que cette prime n'est plus octroyée depuis le 1^{er} janvier 2014. Il faut donc s'adresser au gouvernement précédent pour savoir pourquoi il a pris cette mesure.

04.05 Fabienne Winckel (PS): Je constate qu'il s'agit d'une fonction importante au sein des administrations – sachant tout ce qu'on peut entendre sur les lieux de travail, notamment en matière de bien-être des travailleurs. Je vous invite dès lors à revenir sur ce dispositif, si c'est possible.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

De openbare commissievergadering wordt gesloten om 11.13 uur.

La réunion publique de commission est levée à 11.13 heures.