

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1961-1962.

6 MAART 1962.

BEGROTING

van het Ministerie van Binnenlandse Zaken
en van het Openbaar Ambt
voor het dienstjaar 1962.

(Kredieten betreffende het Openbaar Ambt.)

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE
VOOR DE ALGEMENE ZAKEN
EN HET OPENBAAR AMBT (1) UITGEBRACHT
DOOR DE HEER ROBYNS.

INHOUD.

	Bladz.
I. Administratieve hervorming	2
1. Personeelspolitiek	3
a) Herwaardering van de bezoldigingen	3
b) Hiërarchie en gelijkwaardigheden	4
— eerste fase	4
— tweede fase	4
c) Werving en selectie	5
d) Vorming	5
1° vorming bij de aanvang van de loopbaan	6
2° vorming tijdens de loopbaan	6
e) Aanwijzing en bevordering	6
f) Benutting van het personeel	6
g) Administratieve en bezoldigingsregeling	7

(1) Samenstelling van de Commissie:

Voorzitter: de heer Destenay.

A. — Leden: Mevrouw Devos (Godelieve), de heren Discry, Harmel, Piers, Posson, Robyns, Saintraint, Schyns, Van den Boeynants, Verbaanderd, Wigny. — Brouhon, Collart (Marcel), Geldof, Grégoire, Mevrouw Groesser-Schroyens, de heren Gruselin, Hurez, Lacroix, Martel, Mevrouw Prince. — de heren Lefebvre (René), Vanderpoorten.

B. — Plaatsvervangers: de heer Blanckaert, Mevrouw De Riemaecker-Legot, de heren Lefère, Otte, Parisi, Saint-Remy. — Bary, Bracops, Castel, Cugnon, De Kinder. — Piron.

Zie:

4-VIII (1961-1962):

- N° 1: Begroting door de Senaat overgezonden.
- N° 2: Verslag (Kredieten Binnenlandse Zaken).

Chambre des Représentants

SESSION 1961-1962.

6 MARS 1962.

BUDGET

du Ministère de l'Intérieur
et de la Fonction Publique
pour l'exercice 1962.

(Crédits afférents à la Fonction publique.)

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DES AFFAIRES GÉNÉRALES
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE (1)
PAR M. ROBYNS.

SOMMAIRE.

	Page
I. Réforme administrative	2
1. Politique du personnel	3
a) Revalorisation des rémunérations	3
b) Hiérarchie et équivalences	4
— première phase	4
— seconde phase	5
c) Recrutement et sélection	5
d) Formation	5
1° formation de début de carrière	6
2° formation en cours de carrière	6
e) Affectation et promotion	6
f) Utilisation du personnel	6
g) Statut administratif et pécuniaire	7

(1) Composition de la Commission:

Président: M. Destenay.

A. — Membres: M^{lle} Devos (Godelieve), MM. Discry, Harmel, Piers, Posson, Robyns, Saintraint, Schyns, Van den Boeynants, Verbaanderd, Wigny. — Brouhon, Collart (Marcel), Geldof, Grégoire, M^{me} Groesser-Schroyens, MM. Gruselin, Hurez, Lacroix, Martel, M^{me} Prince. — MM. Lefebvre (René), Vanderpoorten.

B. — Suppléants: M. Blanckaert, M^{me} De Riemaecker-Legot, MM. Lefère, Otte, Parisi, Saint-Remy. — Bary, Bracops, Castel, Cugnon, De Kinder. — Piron.

Voir:

4-VIII (1961-1962):

- N° 1: Budget transmis par le Sénat.
- N° 2: Rapport (Crédits Intérieur).

	Bladz.
2. Politiek inzake beheer	7
3. Samenwerkingsmodaliteiten	9
1° Verantwoordelijkheid van de administratie	9
2° Samenwerking met de syndicale organisaties	9
3° Contact met de geadmistreerden	10
II. Nasleep van de Kongogebeurtenissen	10
1. Goedkeuring van de waarborgvetten	10
2. Rationalisatie van de diensten en organismen die onder de Minister van Afrikaanse Zaken ressorteerden	11
— eerste fase	11
— tweede fase	12
3. Beroepsherklassering van de gewezen koloniale	12
— toepassingsveld van de herklassering	12
— toepassing van de waarborgwet voor de werving in eerste categorie van de Rijksambtenaren	14

DAMES EN HEREN,

Uwe Commissie heeft in hare vergaderingen van 24 januari, 31 januari en 8 februari 1962, een grondige bespreking gehouden over heel wat vraagstukken die zich stellen in verband met de administratieve hervorming.

In het bijzonder werd aandacht besteed aan de herwaardering van het Openbaar Ambt, aan de vorming der Staatsagenten, en aan de verbetering van het Staatsbeheer (la gestion de l'Etat).

In het eerste deel van dit verslag vindt U de uiteenzetting van de heer Minister, terwijl in het tweede deel de bespreking onder vorm van de vragen en antwoorden wordt weergegeven.

EERSTE DEEL.

UITEENZETTING VAN DE MINISTER.

Ter inleiding verklaarde de Minister dat hij thans in zijn hoedanigheid van Minister van het Openbaar Ambt twee belangrijke vraagstukken op te knappen heeft. Het eerste, de administratieve hervorming, is niet nieuw. Terzake zet hij inderdaad de taak van zijn ambtsvoorgangers en meer in het bijzonder van de heer Minister Harmel voort. Naar zijn opvatting is de administratieve hervorming het noodzakelijke vertrekpunt voor modernisering van de Staat. Zij moet aan de Regering die de — zo dikwijls geëiste — fundamentele hervormingen wil invoeren, het werktuig verschaffen dat haar thans zo dikwijls ontbreekt.

Het tweede is de nasleep van de Kongogebeurtenissen die tot zijn bevoegdheid behoren, het betreft namelijk :

- de herklassering van de Afrika-ambtenaren;
- de likwidatie van het departement van Afrikaanse Zaken
- en
- de interministeriële coordinatie voor alles wat de beroepsherklassering betreft van de gewezen koloniale.

	Page
2. Politique en matière de gestion	7
3. Modalités de Coopération	9
1° Responsabilité de l'administration	9
2° Coopération avec les organisations syndicales	9
3° Contact avec les administrés	10
II. Séquelles des événements du Congo	10
1. Vote des lois de garantie	10
2. Rationalisation des services et organismes qui relevaient du Ministre des Affaires africaines	11
— première phase	11
— seconde phase	12
3. Reclassement professionnel des anciens coloniaux	12
— champ d'application du reclassement	12
— application de la loi de garantie pour le recrutement en première catégorie des agents de l'Etat	14

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre Commission a, en ses séances des 24 janvier, 31 janvier et 8 février 1962, consacré à une discussion approfondie aux nombreux problèmes qui se posent en matière de réforme administrative.

L'attention s'est portée en particulier sur la revalorisation de la Fonction publique, sur la formation des agents de l'Etat ainsi que sur l'amélioration de la gestion de l'Etat.

Dans la première partie du présent rapport vous trouverez l'exposé fait par M. le Ministre, tandis que la seconde partie résume la discussion au moyen de questions et de réponses.

PREMIERE PARTIE.

EXPOSE DU MINISTRE.

En tant que Ministre de la Fonction Publique, j'ai actuellement la charge de deux problèmes importants. Le premier, la réforme administrative, n'est pas nouveau. En effet, je poursuis l'œuvre de mes prédécesseurs et en particulier de M. le Ministre Harmel. La réforme administrative est, à mon sens, le point de départ nécessaire de toute modernisation de l'Etat. Elle doit donner au gouvernement qui veut introduire les réformes fondamentales — si souvent réclamées — l'outil de travail qui actuellement lui fait si souvent défaut.

Le second concerne les séquelles des événements du Congo, qui relèvent de ma compétence, il s'agit notamment :

- du reclassement des agents d'Afrique;
- de la liquidation du département des Affaires Africaines
- et
- de la coordination interministérielle pour tout ce qui concerne le reclassement professionnel des anciens coloniaux.

I. DE ADMINISTRATIEVE HERVORMING.

Alvorens de inventaris van de oogmerken en de verwezenlijkingen inzake administratieve hervorming op te maken, heeft de Minister eraan gehouden een misverstand uit de weg te ruimen. Wanneer men handelt over administratieve hervorming gaat het er in genen dele om onze ambtenaren te beknibbelen. Wel integendeel, men kan niets anders dan onder de indruk komen van de waarde en de moed van hen die de Staat blijven dienen in een kader dat zo onaangepast is geworden dat het de besten zou ontmoedigen.

De administratieve hervorming is een ingewikkeld geheel waarin slechts positieve resultaten kunnen worden bereikt in de maat waarin ze doergevoerd wordt in functie van een algemeen plan.

Deze opmerking lijkt de Minister belangrijk want, zo hij in het kader van de uiteenzetting er achtereenvolgens de verschillende uitzichten gaat van aansnijden, mag er niet uit het oog worden verloren dat bedoelde verschillende uitzichten onderling zijn verbonden en derwijze op elkaar inwerken dat sommige hervormingen slechts dan mogelijk zijn wanneer anderen vruchten beginnen af te werpen.

Om de uiteenzetting te vergemakkelijken heeft de Minister het nuttig geoordeeld een onderscheid te maken tussen de drie uitzichten van deze hervorming welke zijn inziens de bijzonderste blijken te zijn :

1. de personeelspolitiek;
2. de problemen inzake beheer en organisatie;
3. de samenwerkingsmodaliteiten.

1. Personeelspolitiek.

Men kan zonder overdrijven verklaren dat de Staat, net zoals dit het tot voor weinige jaren het geval was in het merendeel van de privéondernemingen, geen personeelspolitiek heeft. Dit wil zeggen dat de verschillende uitzichten van het beheer van het personeel — of het gaat om de bezoldigingen, de hiërarchie, de aanwerving, de selectie, de vorming, de aanwijzing of de bevordering — geen samenhangend geheel vormen.

Alvorens deze verschillende punten te onderzoeken, dient er volgens de Minister vooraf op gewezen te worden dat deze globale uitzichten een coherent geheel moeten vormen.

Voorbeeld : Moeten er gevormde en ondervindingrijke ambtenaren worden aangeworven of moet men ze zelf vormen ?

a) Herwaardering van de bezoldiging.

Zo men overweegt dat het inkomen van de andere bevolkingsgroepen ongeveer met 3 % 's jaars vermeerderd, is het evident, indien dit van de Rijksambtenaren niet in eenzelfde verhouding stijgt, dat hieruit een relatieve verslechting van hun levenspeil voortspuit.

Deze fundamentele evidentie verklaart de belangrijke afstandsverschillen welke tussen de bezoldigingen in de overheidsbesturen enerzijds en de andere activiteitssectoren van het land anderzijds tot uiting komen (concreet voorbeeld : secretaris-generaal en bestuurssecretaris). Behoudens enkele van tijd tot tijd verwezenlijkte weddeverhogingen is vooral met voor een administratieve organisatie schadelijke kunstgrepen dat men getracht heeft deze verslechting te verhelpen.

Zodoende heeft men de weddeschaalkwalificaties vermenigvuldigd en, met differentiaties, getracht individuele toestanden te verbeteren. Thans bestaan er 2.500 voor de centrale besturen.

I. LA REFORME ADMINISTRATIVE.

Avant de faire l'inventaire des objectifs et des réalisations en matière de réforme administrative, le Ministre voudrait éviter un malentendu. Lorsqu'on parle de réforme administrative, il ne s'agit en aucune manière de critiquer nos fonctionnaires. Bien au contraire, on ne peut pas manquer d'être impressionné de la valeur et du courage de ceux qui continuent à servir l'Etat dans un cadre devenu tellement inadéquat qu'il devrait décourager les meilleurs.

La réforme administrative est un tout complexe où des résultats positifs ne peuvent être atteints que dans la mesure où sa mise en œuvre est poursuivie en fonction d'un plan d'ensemble.

Cette remarque me paraît importante car, si dans le cadre de l'exposé je vais en aborder successivement les différents aspects, il ne faut pas perdre de vue que ces différents aspects sont liés entre eux et se conditionnent de telle sorte que certaines réformes ne sont possibles que lorsque d'autres commencent à porter des fruits.

Pour la facilité de l'exposé, le Ministre a cru utile de faire une distinction entre ce qui lui paraissent être les trois aspects principaux de cette réforme :

1. la politique du personnel;
2. les problèmes de gestion et d'organisation;
3. les modalités de coopération.

1. Politique du personnel.

Il n'est pas excessif de dire que l'Etat, comme ce fut le cas dans la plupart des entreprises privées jusqu'il y a peu d'années, n'a pas de politique du personnel. C'est-à-dire que les différents aspects de la gestion du personnel — qu'il s'agisse des rémunérations, de la hiérarchie, du recrutement, de la sélection, de la formation, de l'affectation ou de la promotion — ne forment pas un tout coordonné.

Avant d'examiner ces différents points, le Ministre fait observer qu'à son avis il y a lieu de souligner que l'ensemble de ces aspects doit former un tout cohérent.

Exemple : faut-il recruter des agents formés et expérimentés, ou faut-il les former soi-même ?

a) Revalorisation des rémunérations.

Si l'on considère que le revenu des autres groupes de la population augmenté d'environ 3 % par an, il est évident que si celui des agents de l'Etat n'augmente pas dans une même proportion, il en résulte une détérioration relative de leur niveau de vie.

Cette évidence fondamentale explique le décalage important qui s'est créé entre les rémunérations dans les administrations publiques et les autres secteurs d'activité du pays (exemple concret : secrétaire général et secrétaire d'administration). A part quelques relèvements des rémunérations opérées par à-coups, c'est surtout par des biais fondamentalement nuisibles à une organisation administrative que l'on a essayé de porter remède à cette détérioration.

Ainsi, l'on a multiplié les qualifications barémiques essayant, par différenciation, d'améliorer des situations individuelles. Nous en sommes, à l'heure actuelle, à 2.500 pour les administrations centrales.

Anderzijds was er een bepaalde inflatie van hogere ambtenaren zodat de structuur van de hiërarchie niet veel meer te zien heeft met de traditionele pyramide.

Tenslotte vermenigvuldigde men de parastatale organismen die aan de bezoldigingsregeling van de administratie ontsnappen, maar met het nadeel automatisch een spreiding van de administratieve bevoegdheden en een versnippering van de macht met zich te brengen.

Het zou nutteloos zijn een inventaris van de schadelijke uitwerkingen van dergelijke politiek op te maken. Maar op het ogenblik dat men de administratieve hervorming aanvat, is het evident dat een sociale programmatie zich in de openbare sector opdringt. Zij moet een dubbel oogmerk nastreven :

— de bezoldiging van de Rijksambtenaren op een geldig peil herplaatsen, de enen ten opzichte van de anderen en ook ten opzichte van de andere bedrijfssectoren

en vervolgens

— op de ene of andere wijze dit herstelde bezoldigingsstelsel koppelen aan de evolutie van de inkomens van de andere bevolkingsgroepen.

Thans aan de gang zijnde onderhandelingen wettigen de hoop dat in de loop van het jaar 1962 een zeer ernstige vooruitgang inzake revalorisatie zal zijn geboekt.

In het raam van een substantiële verhoging van de bezoldigingen, zou de overeenkomst normaliter de wederinvoering van de spanning 8,4, objectief van de Regeringen, weder moeten invoeren en tevens de 2.500 weddeniveaus tot ± 25 hergroeperen.

b) *Hiërarchie en gelijkwaardigheden.*

Zoals hiervoren gezegd, bestaan er thans — alléén reeds in de centrale besturen — 2.500 verschillende weddeniveaus die variëren van ministerie tot ministerie zodat men niet kan gewagen van een *samenhangende* hiërarchie in de centrale besturen.

Voorts hebben de bezoldigingen bij de bijzondere lichamen de parastatale organismen en de ondergeschikte besturen op zeer verschillende wijze in de tijd geëvolueerd. Daaruit vloeit voort dat het noodzakelijk is een nieuw stelsel van *gelijkwaardigheden* te bepalen waarbij in het geheel van de openbare sector, de bezoldigingen de ene aan de andere worden verbonden.

De wederinvoering van een voldoeninggevend bezoldigingsstelsel omvat, zowel wat de hiërarchie als de gelijkwaardigheden betreft, twee fases :

- de eerste met een betrekkelijk empirisch karakter en
- een tweede met een meer wetenschappelijk en meer permanent karakter.

Eerste fase.

In de eerste fase beoogt men de vaststelling van een statutaire hiërarchie, d.w.z. het hergroeperen op een type-rooster, opgemaakt in functie van statutaire elementen, van de 2.500 thans bestaande weddeniveaus.

Op dit ogenblik wordt dit departement per departement verwezenlijkt alhoewel er een bepaald aantal beginselpunten en bijzondere gevallen nog te beslechten blijven. De harmonisatie tussen de verschillende departementen zal in

L'on a, d'autre part, connu une certaine inflation de fonctionnaires de rang élevé, de telle sorte que la structure de la hiërarchie n'a plus grand chose à voir avec la pyramide traditionnelle.

L'on a, enfin, multiplié les organismes para-étatiques échappant au statut barémique de l'administration, mais avec l'inconvénient d'entraîner automatiquement une dispersion des compétences administratives et un éparpillement du pouvoir.

Il serait vain de faire l'inventaire des effets nocifs d'une telle politique. Mais, au moment où l'on aborde la réforme administrative, il est évident qu'une programmation sociale dans le secteur public s'impose. Celle-ci doit poursuivre le double but :

— de restituer à un niveau valable, les uns par rapport aux autres et vis-à-vis des autres secteurs de l'économie, la rémunération des agents de l'Etat

et ensuite

— de lier, d'une façon ou d'une autre, ce système de rémunération restauré à l'évolution des revenus des autres groupes de la population.

Des négociations actuellement en cours permettent d'envisager pour le courant de l'année 1962 un progrès très sérieux en matière de revalorisation. L'accord devrait normalement prévoir, dans le cadre d'un accroissement substantiel des rémunérations, la restauration de la tension 8,4 prévue comme objectif par les précédents gouvernements et le regroupement des 2.500 niveaux barémiques sur ± 25 .

b) *Hiërarchie et équivalences.*

Comme il a été dit ci-dessus, il y a actuellement — rien que dans les administrations centrales — 2.500 niveaux barémiques différents, variant de ministère à ministère, de telle sorte que l'on ne peut pas parler d'une *hiërarchie* cohérente dans les administrations centrales.

En outre, les rémunérations dans les corps spéciaux, les organismes para-étatiques et les pouvoirs subordonnés ont évolué de façon fort différente dans le temps. D'où la nécessité de redéfinir un système d'*équivalences*, rattachant les unes aux autres les rémunérations dans l'ensemble du secteur public.

La restauration d'un système de rémunération satisfaisant comporte, aussi bien en ce qui concerne la hiërarchie que les équivalences, deux phases :

- une première à caractère relativement empirique et
- une seconde à caractère plus scientifique et plus permanent.

Première phase.

Dans la première phase l'on vise à établir une hiërarchie statutaire, c'est-à-dire à regrouper sur une grille type, établie en fonction d'éléments statutaires, les 2.500 niveaux barémiques actuellement existants.

Ce travail est actuellement terminé département par département, quoiqu'il reste un certain nombre de points de principe et de cas particuliers à trancher. L'harmonisation entre les différents départements sera terminée dans les

de eerstvolgende maanden voltooid zijn en in alle geval nog vóór 1 juli 1962, datum waarop de nieuwe weddeschalen van kracht moeten worden. Het is nochtans evident dat overgangsmaatregelen nodig zullen zijn ten einde de verworven rechten te vrijwaren.

Wat de gelijkwaardigheden betreft, moet eerstdaags een Beperkt Ministerieel Comité bijeenkomen met het oog op de empirische vaststelling — rekening houdend met historische gegevens — van de leidinggevende beginselen bij het bepalen van de gelijkwaardigheden ten opzichte van de nieuwe statutaire hiërarchie van het centraal bestuur.

Er zij opgemerkt dat, in het kader van deze eerste fase, van de specifieke problemen zoals die van de ambtenaren met gespecialiseerde vorming (bijvoorbeeld: de ingenieurs) of de leden van de bijzondere korpsen wier toestand merkelijk onvoldoende is (zoals de vorsers in de wetenschappelijke loopbanen), slechts gedeeltelijk zullen opgelost zijn. Het empirische karakter en de historische grondslag die tot referentie dienen, zullen slechts een gedeeltelijke weder-aanpassing mogelijk maken.

Tweede fase.

In de tweede fase beoogt men het vaststellen van een functionele hiërarchie, d.w.z. het vastleggen op permanente wijze van de hiërarchische posities in functie van de voor de bezette betrekkingen vereiste kwalificaties.

Dit werk dat voor al de gelijkaardige groepen van betrekkingen een analyse van de functies onderstelt vergt veel tijd. Een groep analisten wordt thans gevormd in het raam van het algemeen bestuur en is begonnen, bij wijze van proef, met het vaststellen van een functionele hiërarchie van de Bescherming Burgerbevolking, zowel wat de mobiele kolonnes als de provinciale diensten en die van het centrale bestuur betreft.

Gelijkløpend met de vaststelling van een functionele hiërarchie zou het stelsel van de gelijkwaardigheden moeten worden herzien in functie van studies van sociologische aard, ten einde de relative positie te bepalen die moet worden verleend aan de verschillende speciale korpsen en aan de parastatale organismen, om deze in de mogelijkheid te stellen op de arbeidsmarkt de ambtenaren met de vereiste kwaliteit te vinden.

c) Werving en selectie.

Verskillende studies zijn thans aan de gang met het oog op het verbeteren van de aanwervingsmodaliteiten van de ambtenaren en de selectietechnieken. Nochtans dient rekening gehouden te worden met het feit dat een gevoelige verbetering van deze technieken slechts zal mogelijk zijn wanneer men zal beschikken over analyses van functies die toelaten de vereiste kwalificaties te bepalen voor de verschillende betrekkingen, waarvoor men aanwerft.

Wanneer wij voldoende zullen zijn gevorderd in deze richting, zou een psychotechnische dienst moeten worden opgericht opdat de kandidaten zouden worden onderzocht, niet alleen in functie van de vereiste kennis en ondervinding, maar ook in functie van hun karakteriële ambtsgeschiktheid om de betrekkingen te bezetten waarvoor zij zijn bestemd. In afwachting werd een eerste belangrijke stap gezet wat de aanwerving zelf betreft.

Inderdaad, werd er op einde van het jaar 1961 overgegaan tot de inrichting van een eerste groot jaarlijks interdepartementaal vergelijkend examen voor ambtenaren van de eerste categorie, d.w.z. dat in plaats van over te gaan tot verspreide aanwervingen op elk ogenblik van het jaar en voor elk departement, men eigenlijk een soort van begroting

mois à venir et, de toute façon, avant la date du 1^{er} juillet 1962, date à laquelle les nouvelles échelles de rémunération doivent entrer en vigueur. Des mesures transitoires seront évidemment nécessaires, afin de sauvegarder les droits acquis.

En ce qui concerne les équivalences, un Comité ministériel restreint doit prochainement se réunir en vue de fixer empiriquement — compte tenu de données historiques — les principes directeurs pour la définition des équivalences par rapport à la nouvelle hiérarchie statutaire de l'administration centrale.

On notera que dans le cadre de cette première phase des problèmes spécifiques tels que ceux des fonctionnaires à formation spécialisée (par exemple: les ingénieurs) ou les membres des corps spéciaux dont la situation est notoirement insatisfaisante (tels que les chercheurs dans la carrière scientifique), ne seront que partiellement résolus. En effet, le caractère empirique et la base historique qui servent de référence, ne permettront qu'un réajustement partiel.

Deuxième phase.

Dans la deuxième phase, l'on vise à établir une hiérarchie fonctionnelle, c'est-à-dire à restituer de façon permanente des positions hiérarchiques en fonction des qualifications requises pour les emplois occupés.

Ce travail supposant pour tous les groupes d'emplois similaires une analyse de fonction, est une œuvre de longue haleine. Un groupe d'analystes est actuellement formé dans le cadre de l'administration générale et a commencé, à titre d'expérience, à établir une hiérarchie fonctionnelle de la Protection Civile, aussi bien en ce qui concerne les colonnes mobiles que les services provinciaux et ceux de l'administration centrale.

Parallèlement à l'établissement d'une hiérarchie fonctionnelle, il faudra revoir le système des équivalences en fonction d'études à caractère sociologique, de façon à déterminer la position relative qu'il est nécessaire de conférer aux différents corps spéciaux et aux organismes parastataux, de façon à permettre à ceux-ci de trouver sur le marché de l'emploi les agents de la qualification estimée nécessaire.

c) Recrutement et sélection.

Différentes études sont actuellement en cours en vue d'améliorer les modalités de recrutement des agents et les techniques de sélection. Il faut, cependant, admettre qu'une amélioration sensible de ces techniques ne sera possible que lorsque l'on disposera d'analyses de fonction permettant de connaître les qualifications requises pour les différents emplois pour lesquels on recrute.

Lorsque nous aurons suffisamment progressé dans cette voie, il faudra mettre en place un service psycho-technique, de façon à ce que les candidats soient examinés non seulement en fonction des connaissances et de l'expérience requises, mais aussi en fonction de leurs aptitudes caractérielles à remplir les fonctions auxquelles ils sont destinés.

En attendant, un premier pas important a été franchi en ce qui concerne le recrutement même. En effet, à la fin de l'année 1961 l'on a procédé au premier grand concours annuel interdépartemental pour des agents de première catégorie, c'est-à-dire qu'au lieu de procéder à des recrutements dispersés à chaque moment de l'année et pour chaque départe-

der behoeften en van al de departementen in ambtenaren van de eerste categorie heeft opgemaakt en men is overgegaan tot een groot vergelijkend examen op de meest gunstige periode van het jaar wat de aanwervingen betreft, d.w.z. na de universitaire examens.

Gelet op de economische toestanden van het ogenblik, zijn de bekomen uitslagen zeer aanmoedigend. Voor 109 betrekkingen van algemene kwalificaties waren er inderdaad 557 kandidaten waarvan 150 in de examens zijn geslaagd — en voor 107 betrekkingen van ingenieur waren er 143 kandidaten maar omtrent de uitslagen van deze examens is nog niets bekend.

d) *Vorming.*

Het is overbodig een beschrijving te geven van het verlies van de kwalificaties dat in gelijk welk organisme voortvloeit uit de afwezigheid van een vormingspolitiek van het personeel, vorming van de nieuw aangeworven ambtenaren en vervolmaking van de ambtenaren in de loop van de carrière.

1° *Vorming bij de aanvang van de loopbaan.* — Wat de vorming bij de aanvang van de loopbaan betreft, werd een belangrijke etappe van de administratieve hervorming afgelegd ingevolge het nieuwe stagestelsel voor al de ambtenaren van de eerste categorie aangeworven bij het jaarlijks vergelijkend examen waarover hierboven sprake. De bedoelde stage omvat drie fases: een eerste residentiële fase, een tweede fase in de verschillende departementale diensten waarvoor de kandidaat is aangeduid en een derde fase, vervreemding genaamd, d.w.z. in een ander departement dan het departement van definitieve aanwijzing.

De organisatie van bedoelde stage heeft de oprichting nodig gemaakt van een apparatuur die kan worden vergeleken onder een soepele vorm met een hogere school voor administratie. Om praktische redenen en als proef, verloopt de stage in twee zittingen: de eerste voor de ambtenaren met algemene kwalificaties, de andere voor de specialisten.

Wanneer men de uitslagen van deze eerste proef zal kunnen beoordelen, kan er ook aan gedacht worden deze uit te breiden tot de ambtenaren van tweede categorie.

Terloops zij opgemerkt dat men in het raam van de stage, zal overgaan tot een proef inzake onderricht van de tweede taal door middel van de audio-visuele techniek.

2° *Vorming tijdens de loopbaan.* — Wat de vorming tijdens de loopbaan betreft, werd het jaar 1962 als een overgangsjaar beschouwd, d.w.z. dat met terzake proeven voortzet die gedaan werden in de loop van de twee vorige jaren onder de vorm van residentiële seminaries en colloquia voor hogere ambtenaren in samenwerking met de Stichting Nijverheid-Hogeschool. In 1963, hoopt men dit stelsel volledig te herzien in het raam bijvoorbeeld van een stichting administratie-hogeschool. Deze formule zou de administratie toelaten voordeel te halen uit de ondervindingen van de vorming van de hogere kaders uit de privésector verwezenlijkt door de universiteiten en, anderzijds, de universiteiten er toe brengen zich op een meer systematische en meer concrete wijze over de vraagstukken van administratieve wetenschap en beheer te buigen.

Andere initiatieven, die gedaan werden onder vorm van experiment zoals vormingscyclussen (T. W. I.) zullen moeten gesystematiseerd worden.

e) *Affectatie en bevordering.*

Men mag gerust zeggen dat de thans inzake affectatie en bevordering gebruikte technieken ten zeerste hebben gefaald. Inderdaad, leidt elke in deze aangelegenheid gevoer-

tement, l'on a fait en quelque sorte un budget des besoins et de tous les départements en agents de première catégorie et l'on a procédé à un grand concours à la période de l'année la plus favorable au recrutement, c'est-à-dire après les examens universitaires.

Vu les circonstances économiques du moment, les résultats sont fort encourageants. En effet, pour 109 emplois de qualifications générales, il y avait 557 candidats dont 150 ont réussi les épreuves — et pour 107 emplois d'ingénieurs, il y avait 143 candidats, on ne connaît pas encore les résultats de ces épreuves.

d) *Formation.*

Il est inutile de décrire la perte des qualifications qui résulte dans n'importe quel organisme de l'absence de politique de formation du personnel, formation des agents nouvellement recrutés et perfectionnement des agents en cours de carrière.

1° *Formation de début de carrière.* — En ce qui concerne la formation de début de carrière, une étape importante de la réforme administrative a été franchie par le nouveau système de stage pour tous les agents de première catégorie recrutés au concours annuel, dont il a été question ci-dessus. Ce stage comprend trois phases: une première phase résidentielle, une seconde phase dans les différents services du département auquel le candidat est affecté et une troisième phase, dite de dépaysement, c'est à dire dans un département autre que le département d'affectation définitive.

L'organisation de ce stage a nécessité la mise en œuvre de tout un appareil que l'on peut comparer sous une forme souple à une haute école d'administration. Pour des raisons pratiques et à titre d'expérience, le stage se déroule en deux sessions: l'une pour les agents de qualifications générales, l'autre pour les spécialistes.

Lorsque l'on aura pu apprécier les résultats de cette première expérience, on devra songer à l'étendre aux agents de la deuxième catégorie.

Notons en passant que dans le cadre du stage l'on procédera à une expérience en matière d'enseignement de la deuxième langue par des techniques audio-visuelles.

2° *Formation en cours de carrière.* — En ce qui concerne la formation en cours de carrière, nous avons considéré l'année 1962 comme une année de transition, c'est-à-dire que l'on poursuit en cette matière des expériences qui ont été faites au cours des deux années précédentes sous forme de séminaires résidentiels et de colloques pour hauts fonctionnaires en collaboration avec la fondation industrie-université. En 1963, on espère remanier complètement ce système dans le cadre par exemple d'une fondation administration-université. Cette formule permettrait à l'administration de bénéficier des expériences de formation des cadres supérieurs du secteur privé réalisées par les universités et, d'autre part, amènera les universités à examiner de façon plus systématique et plus concrète les problèmes de science et de gestion administratives.

D'autres initiatives, faites sous forme expérimentale tels les cycles de formation, les T. W. I., devront être systématisées.

e) *Affectation et promotion.*

L'on peut dire que les techniques actuellement employées en matière d'affectation et de promotion ont fait largement faillite. En effet, toute politique en la matière qui n'est pas

de politiek die niet is gegrond op objectieve gegevens, onvermijdelijk hetzij tot willekeur hetzij tot het aanvaarden van de ancienniteit als enige maatstaf. Dit komt er ook op neer, dat een nieuwe politiek in dit domein slechts mogelijk zal zijn nadat men, ter gelegenheid van de selectie, de analyse van de betrekkingen en van de vorming, de nodige objectieve gegevens zal hebben verzameld. Deze gegevens zullen alsdan dienen tot aanvulling en verificatie van een quoteringssysteem door de oversten. Een eerste proef van volledige quotatie zal worden gedaan door de stagecommissie gedurende deze stage.

Op dat ogenblik, zal het misschien wenselijk en mogelijk worden het verband tussen affectatie en bevordering te scheiden.

f) Benutting van het personeel.

Een doeltreffende benutting van het personeel hangt noodzakelijkerwijze af van de aanpassing aan het geheel van de behoeften van de mensen. Voor dit doeltreffend gebruik staan thans een groot aantal hinderpalen van statutaire en reglementaire aard die tot doel hebben de ambtenaren tegen de willekeur van de overheden te beschermen.

Het is dus slechts in de mate dat deze willekeur door objectieve gegevens zou kunnen uitgeschakeld worden, dat het mogelijk zal zijn deze hinderpalen geleidelijk af te schaffen. Hier kan men onder meer denken aan een grotere interpenetratie onder de departementen. Het is evident dat sommige departementen zich moeten ontwikkelen om nieuwe taken te beantwoorden, terwijl andere — in gevolge rationalisaties of in gevolge afschaffing van sommige taken — worden ingekrompen. Zolang dat de ambtenaren die in het ene departement beschikbaar zijn geworden en in andere niet zullen kunnen gebruikt worden, zal men steeds met een overdreven stijging van het aantal Rijksambtenaren hebben af te rekenen.

Anderzijds dient aandacht geschonken te worden aan sommige types van betrekkingen die in talrijke departementen bestaan zoals bijvoorbeeld de rechtskundige adviseurs en waar een grotere interpenetratie van de loopbanen een betere benutting van de bevoegdheden zou toelaten.

Thans worden studies ondernomen om geleidelijk deze vraagstukken te beantwoorden. Onder meer heeft de Minister de bedoeling — in de eerstkomende maanden — een voorstel te doen wat het tijdelijk personeel betreft. Het tijdelijk personeel is inderdaad een van de hoofdoorzaken van de administratieve inflatie. Het zou er om gaan een pool op te richten met tijdelijken, aangeworven voor een strikt beperkte tijdspanne, en waarvan de ambtenaren ter beschikking zouden gesteld worden van de departementen die hierom zouden verzoeken.

Anderzijds, is de Minister zinnens een individuele dossier van al de Rijksambtenaren aan te leggen. Deze dossier is onontbeerlijk voor de betere benutting van het personeel en op algemene wijze voor het geheel van de personeelspolitiek.

g) Administratief Statuut en Bezoldigingsregeling.

De bekroning van het geheel van deze personeelspolitiek moet, volgens de Minister, — binnen twee à drie jaar — de redactie zijn van een nieuwe administratief en geldelijk statuut van de Rijksambtenaren. Dit statuut zou kunnen worden vastgesteld langs wetgevende weg doordien het stelsel voldoende soepelheid, quasi automatische aanpassingselementen en objectieve gegevens zal insluiten om niet steeds te moeten worden aangepast. Deze formule zal het voordeel bieden van een hoge waarborg tegen de willekeur van de politieke interventies.

fondée sur des données objectives conduit inévitablement soit à l'arbitraire, soit à l'adoption de l'ancienneté comme critère unique. C'est dire aussi, qu'une nouvelle politique dans ce domaine ne sera possible que lorsque, à l'occasion de la sélection, de l'analyse des fonctions et de la formation, l'on aura recueilli les données objectives nécessaires. Ces données serviront alors de complément et de vérification à un système de quotation par les supérieurs. Une première expérience de quotation complète sera faite par la commission du stage pendant celui-ci.

A ce moment-là, il deviendra peut-être souhaitable et possible de séparer la liaison entre affectation et promotion.

f) Utilisation du personnel.

Une utilisation efficace du personnel dépend nécessairement de l'adaptation à l'ensemble des besoins, des ressources humaines dont on dispose. A cette utilisation efficace, il y a actuellement un grand nombre d'obstacles d'ordre statutaire et réglementaire qui ont pour but de protéger les fonctionnaires contre l'arbitraire du pouvoir.

Ce n'est donc que dans la mesure où cet arbitraire pourrait être éliminé par des données objectives, qu'il sera possible de supprimer progressivement ces obstacles. On pense notamment à une plus grande interpénétration entre départements. Il est évident que certains départements doivent se développer pour répondre à des tâches nouvelles, tandis que d'autres sont — à la suite de rationalisations ou à la suite de suppression de certaines tâches — en voie de réduction. Tant que les agents devenus disponibles dans les uns ne pourront pas être utilisés dans les autres, l'on continuera à connaître un accroissement excessif du nombre d'agents de l'Etat.

D'autre part, il y a certains types de fonction qui se retrouvent dans de nombreux départements tels que par exemple les conseillers juridiques et où une plus grande interpénétration des carrières pourrait permettre une meilleure utilisation des compétences.

Des études sont actuellement entreprises pour répondre progressivement à ces problèmes. Le Ministre compte notamment faire — dans les mois à venir — une première proposition en ce qui concerne le personnel temporaire. En effet, le personnel temporaire est une des principales causes d'inflation administrative. Il s'agirait de créer un pool d'agents temporaires recrutés pour un temps strictement limité, dont les agents seraient mis à la disposition des départements qui en feraient la demande.

Le Ministre compte, d'autre part, faire constituer un dossier individuel de tous les agents de l'Etat; ce dossier est indispensable à une meilleure utilisation du personnel et d'une façon générale à l'ensemble de la politique du personnel.

g) Statut administratif et pécuniaire.

Le couronnement de l'ensemble de cette politique du personnel doit être, de l'avis du Ministre, la rédaction — d'ici deux à trois ans — d'un nouveau statut administratif et pécuniaire des agents de l'Etat, statut que l'on pourra fixer par voie législative, étant donnée que le système impliquera suffisamment de souplesse, d'éléments d'adaptation quasi automatiques et de données objectives pour ne pas devoir être aménagé continuellement. Cette formule présentera l'avantage d'une très grande garantie contre l'arbitraire des interventions politiques.

2. Politiek inzake beheer.

Het beheer is eigenlijk het werktuig dat de controle van de uitgaven toelaat. Door controle, wordt natuurlijk de verificatie niet bedoeld maar wel de mogelijkheid tot handhaving binnen de perken die men zich heeft opgelegd.

Alzo opgevat, meent de Minister dat men ongetwijfeld kan akkoord gaan om te erkennen dat de controle van de uitgaven in dit land sinds verschillende tientallen jaren aan de overheidsinstanties ontsnappen.

De redenen van deze toestand overschrijden het raam van deze uiteenzetting. Zij zijn ten andere gelijkaardig in talrijke landen. Het verslag aan het Brits Parlement in verband met de controle van de openbare uitgaven (« Plowden Report »), geeft er een tamelijk pertinente analyse van.

De Minister zal zich hier uitsluitend houden aan de twee hoofdaspecten van het beheer.

Vooreerst, de permanente aanpassing van de oogmerken aan de middelen en omgekeerd. In de regeringsstructuur bestaat er geen stelsel dat automatisch de politieke beslissingen van elk departement met hun financiële gevolgen doet vallen in het geheel van de regeringspolitiek.

De hoofdredenen hiervoor lijkt te zijn dat zowel op het departementaal als op het regeringsniveau het gelijkwaardige ontbreekt zoals de « comptroller » gebruikt in de Amerikaanse privéondernemingen, d.w.z. de functie om, in economische termen, keuzen vast te leggen. Deze functie is het ontmoetingspunt tussen hen die de politiek van het departement van de Regering formuleren en diegenen die de begrotingen en de rekeningen opmaken.

Men kan hierop antwoorden dat dit tot de taak van de Minister van Financiën behoort langs de administratieve en budgettaire controle en het begrotingscomité op regeringsvlak om, terwijl de Minister van het Openbaar Ambt zich moet beperken tot het onderzoeken van het optimaal gebruik van de in werking gestelde middelen met het oog op de verwezenlijking van de politieke beslissingen.

Nochtans is het noodzakelijk dat de Minister van het Openbaar Ambt, die inzake organisatie een verantwoordelijkheid draagt, zich moet vergewissen dat deze functie van « comptroller » bestaat op het niveau van de departementen opdat de Minister van Financiën en het begrotingscomité op doeltreffende wijze hun taak zouden kunnen waarnemen. Zolang dat bedoeld oogmerk niet zal zijn verwezenlijkt, zal de controle van de openbare uitgaven nooit niets anders zijn dan een min of meer doeltreffend stelsel van remmen. Het is ten andere dit evenwicht tussen de doeltreffendheid en de soepelheid dat betracht wordt met het laatste koninklijk besluit op de administratieve en budgettaire controle.

B. — Rationalisatie van de Diensten.

Het tweede belangrijke aspect van het beheer is de *rationalisatie*, dit wil zeggen het steeds doeltreffende gebruik van de beschikbare middelen. Dit aspect van het probleem is op tweeërlei wijze met het vorige verbonden. Enerzijds, in het raam van de studies tot reorganisatie, moet het openbaar ambt er voor waken dat de functie van « comptroller » in werking wordt gesteld. Anderzijds, zal het bestaan van deze betrekking er toe strekken de rationalisatie dwingend te maken. Wat inderdaad in de openbare sector onder oogpunt van rationalisatie ontbreekt is de aanmoediging tot de rationalisatie. In de privésector is het de concurrentie die deze rol vertolkt. Welnu, indien men in de openbare sector de politieke beslissingen meer en meer bekijkt als keuzen en niet als imperatieven, is het zeker dat om meer te doen men vooreerst beter zal moeten doen.

Dit laat voldoende de belangrijkheid uitschijnen die men moet hechten aan de thans als proef aan de gang zijnde organisatie studies. Thans zijn het Ministerie van Binnenlandse Zaken, van het Openbaar Ambt, van Volksgezondheid

2. Politique en matière de gestion.

La gestion est en quelque sorte l'outil permettant le contrôle des dépenses. Ce contrôle ne vise naturellement pas la vérification mais la possibilité de maintenir dans les limites qu'on s'est fixé.

Ainsi compris, le Ministre croit que l'on sera largement d'accord pour reconnaître que dans ce pays le contrôle des dépenses échappe aux pouvoirs publics depuis de nombreuses décennies.

Les raisons de cette situation dépassent le cadre du présent exposé. Elles sont d'ailleurs similaires dans de nombreux pays. Le rapport au parlement britannique sur le contrôle des dépenses publiques, dit « Plowden Report », en donne une analyse assez pertinente.

Je m'arrêterai ici uniquement aux deux aspects principaux de la gestion.

A. — Contrôle des dépenses.

D'abord, l'adaptation permanente des objectifs aux moyens et inversement. Il n'y a pas, dans la structure gouvernementale, un système qui fait rentrer automatiquement les décisions politiques de chaque département avec leurs conséquences financières dans la vue d'ensemble de la politique gouvernementale.

La raison principale paraît être, qu'il manque aussi bien au niveau départemental qu'au niveau gouvernemental l'équivalent de la fonction du « comptroller » de l'entreprise privée américaine, c'est-à-dire la fonction d'établir en termes économiques des choix. Cette fonction est le point de rencontre entre ceux qui formulent la politique du département et du gouvernement et ceux qui élaborent budgets et comptes.

On rétorquera que c'est la mission du Ministre des Finances à travers le contrôle administratif et budgétaire et du Comité du Budget au niveau gouvernemental, tandis que le Ministre de la Fonction Publique doit se limiter à examiner l'utilisation optimale des moyens mis en œuvre pour réaliser les décisions politiques.

Toutefois, il est nécessaire que le Ministre de la Fonction Publique, qui a une responsabilité en matière d'organisation, s'assure que cette fonction de « comptroller » existe au niveau des départements pour que le Ministre des Finances et le Comité du Budget puissent assumer efficacement leur mission. Tant que cet objectif ne sera pas réalisé, le contrôle des dépenses publiques ne sera jamais qu'un système de freins plus ou moins efficace et plus ou moins souple dans son maniement. C'est d'ailleurs cet équilibre entre l'efficacité et la souplesse que tente de réaliser le dernier arrêté royal sur le contrôle administratif et budgétaire.

B. — Rationalisation des Services.

Le second aspect important de la gestion c'est la *rationalisation*, c'est-à-dire l'utilisation toujours plus efficace des moyens disponibles. Cet aspect du problème est lié au précédent de deux façons. D'une part, dans le cadre des études de réorganisation la fonction publique doit veiller à ce que la fonction de « comptroller » soit mise en œuvre. D'autre part, l'existence même de cette fonction tendra à rendre la rationalisation plus impérieuse. En effet, ce qui manque dans le secteur public du point de vue rationalisation, c'est l'« incentive » à la rationalisation. Dans le secteur privé, c'est la concurrence qui joue ce rôle. Or, si dans le secteur public on considère de plus en plus les décisions politiques comme des choix et non pas comme des impératifs, il est certain que pour faire plus il faudra d'abord faire mieux.

C'est dire l'importance énorme qu'il faut attacher aux études d'organisation actuellement entreprises à titre expérimental. Actuellement, les Ministères de l'Intérieur, de la Fonction Publique, de la Santé Publique et bientôt des

en weldra van Economische Zaken het voorwerp van organisatiestudies geleid met de medewerking van organisatie-experten van de privésector.

Deze studies geschieden ten laste en met de medewerking van het Openbaar Ambt. Zij verlopen in twee fases: een eerste betreft de structuur van het departement en een tweede de organisatie van de diensten.

Op Binnenlandse Zaken en op het Openbaar Ambt hebben zij bovendien tot doel de vorming van organisatie-specialisten die de mogelijkheid zullen hebben om de ingevoerde methodes in het geheel van de departementen van het centrale bestuur en in de ondergeschikte diensten voort te zetten, te coördineren en te veralgemenen.

De organisatie van het werk moet een permanente bezorgdheid worden van de administratieve entiteiten die hieromtrent een contact moeten behouden met de twee departementen die verantwoordelijk zijn voor de voogdij en de coördinatie. Op permanente wijze zou de organisatie moeten worden aangepast aan de nieuwe taken en technieken en zou zij de redenen van de ondoeltreffendheid, die uit wettelijke of reglementaire bepalingen voortvloeien, moeten opsporen ten einde ze te verhelpen.

Men kan deze uiteenzetting over de rationalisatie van onze administraties moeilijk besluiten zonder een belangrijke schakel te vermelden die thans ontbreekt, met name de interdepartementale rationalisatie. Wie zal ons het aantal gelijktijdig zoniet tegenstrijdig geleide werkzaamheden in de diensten van de verschillende departementen kunnen mededelen? Wie zal de hergroeperingen van bevoegdheden, die een meer doeltreffend beheer toelaten, voorstellen? Een eerste omvangrijke proef is aan gang in dit domein ter gelegenheid van de likwidatie van het departement van Afrikaanse Zaken en waarover verder sprake zal zijn.

Tenslotte verklaart de Minister overtuigd te zijn dat, in de mate waar het Openbaar Ambt meer geëxperimenteerd en beter uitgerust zal zijn ingevolge de thans aan gang zijnde proeven, met doeltreffendheid deze verantwoordelijkheid zal kunnen opnemen. De uiteenzetting omtrend de nieuwe taken die deze administratie verzekert en dit inzake personeelspolitiek, bewijst dat het ritme van de vordering van de administratieve hervorming geenszins zal kunnen versneld worden.

3. Coöperatiemodaliteiten.

Om de administratieve hervorming tot een goed einde te brengen, moet zij door de administratie zelf worden verwezenlijkt. Zij moet geschieden met de coöperatie en in de totale klaarheid wat de organisaties die het personeel vertegenwoordigen betreft. Tenslotte, moet zij een brug werpen met de bijzonderste belanghebbenden, d.w.z. de geadministreerden. Deze drie punten lijken fundamenteel en dienen derhalve nader te worden gepreciseerd.

1. *Verantwoordelijkheid van de administratie*: Geen enkele hervorming is geldig en duurzaam tenzij zij door het organisme zelf wordt uitgewerkt.

Het is daarom dat, wat de organisatiestudies betreft, in elk departement een studie aan de gang is; een directorium werd opgericht dat hiervan de leiding heeft onder het voorzitterschap van de secretaris-generaal bijgestaan door de vertegenwoordiger van Algemeen Bestuur. Om die reden moet de vormingsstage in de administratie geschieden en niet er buiten zoals sommigen het hadden gesuggereerd. Omwille hiervan, zowel wat de organisatiestudies als de analyse van de betrekkingen en als de selectie op psychotechnische grondslag betreft, moeten de bevoegde diensten zo spoedig mogelijk worden ontwikkeld of opgericht.

Affaires Economiques sont l'objet d'études d'organisation menées avec le concours d'experts en organisation du secteur privé.

Ces études se font à la charge et avec le concours de la Fonction Publique. Elles se déroulent en deux phases: une première de structure du département et une seconde d'organisation des services.

A l'Intérieur et à la Fonction Publique elles ont, en outre, pour but de former des spécialistes en organisation qui pourront poursuivre, coordonner et généraliser les méthodes mises en œuvre dans l'ensemble des départements de l'administration centrale et dans les pouvoirs subordonnés.

L'organisation du travail doit devenir un souci permanent des entités administratives qui devront pour ce faire garder un contact avec les deux départements responsables de la tutelle et de la coordination. Il faudra notamment — de façon permanente — adapter l'organisation aux tâches et techniques nouvelles et relever pour y porter remède les causes d'inefficacité qui résultent de dispositions légales ou réglementaires.

On peut compléter cet exposé sur la rationalisation de nos administrations en signalant un chaînon important qui fait actuellement défaut, notamment la rationalisation interdépartementale. Qui nous dira le nombre de travaux menés parallèlement si pas contradictoirement dans les services de départements différents. Qui proposera les regroupements de compétences permettant une gestion plus efficace. Une première expérience d'envergure est en cours dans ce domaine à l'occasion de la liquidation du département des Affaires Africaines — dont il est question ci-après.

Enfin, le Ministre croit que c'est dans la mesure où la Fonction Publique sera plus expérimentée et mieux équipée à la suite des expériences actuellement en cours, qu'elle pourra assumer avec efficacité cette responsabilité. L'exposé des tâches nouvelles que cette administration assume en matière de politique du personnel et en matière de politique de gestion, démontre que le rythme de progression de la réforme administrative ne pourrait guère être accéléré.

3. Modalités de coopération.

Pour réussir la réforme administrative, elle doit être assumée et réalisée par l'administration elle-même. Elle doit se faire avec la coopération et dans la clarté totale en ce qui concerne les organisations qui représentent le personnel. Enfin, elle doit établir un pont avec les principaux intéressés, c'est-à-dire les administrés. Ces trois points paraissent fondamentaux et méritent d'être précisés.

1. *Responsabilité de l'administration*: aucune réforme n'est valable et durable que si elle est prise en charge par l'organisme lui-même.

C'est pourquoi en ce qui concerne les études d'organisation, il a été créé dans chaque département où une étude est en cours, un directoire qui en assume la conduite sous la présidence du Secrétaire Général assisté par le représentant de l'administration générale. C'est pourquoi, le stage de formation doit se faire dans l'administration et non pas en dehors comme certains l'avaient suggéré. C'est pourquoi, aussi bien en ce qui concerne les études d'organisation que l'analyse des fonctions et que la sélection sur base psychotechnique, les services compétents doivent être développés ou créés le plus rapidement possible.

Maar het geheel van de administratie moet ook aan de conceptie en aan de bespreking van de aan de gang zijnde proefnemingen deelnemen en om die reden, tracht de Minister — in de mate van zijn beschikbare tijd — een geregeld contact met het college van de secretarissen-generaal te handhaven.

2. *Samenwerking met de syndicale organisaties* : Volgens de Minister is alles wat in het kader van de administratieve hervorming wordt gedaan, conform met de personeelsbelangen. Anderzijds kunnen de talrijke theoretische goede oplossingen het praktisch worden zo zij worden toegelicht en gebeurlijk aangepast aan de contacten met de realiteiten zoals de vertegenwoordigers van het personeel deze realiteiten kennen. Inderdaad de sociologische studies die deze laatste jaren over de georganiseerde korpsen werden gedaan, bewijzen dat de hiërarchische weg niet de enige en niet altijd de beste weg is om de voorgestelde oplossingen te doen begrijpen en om geldige suggesties te ontvangen. Welnu, zonder dit begrip en zonder deze samenwerking zal men nooit tot een duurzame uitslag geraken. Daarom ware het volgens de Minister wenselijk de consultatie en de dialoog administratie-syndicaat te organiseren in een soepel kader van het type Hoge Raad van het Openbaar Ambt met informatie, voorbereiding en studie van oplossingen en consultatie van ambtenaren en representatieve organismen van het personeel. Op concrete wijze zijn de syndicate nu reeds betrokken bij de organisatiestudies doordien zij vertegenwoordigd zijn in de schoot van de directoriums die aan deze studies voorzitten en zij nemen deel aan het opmaken van de statutaire hiërarchie.

3. *Contact met de ingezetenen* : Daar de administratie, in ruime mate, ten dienste van de ingezetenen staat, komt het er op aan dat hun stemmen zouden gehoord worden om de geldige progressie van de administratieve hervorming in haar functie van openbare dienst te meten. Daarom is de Minister zinnens eerlang aan zijn collega's de oprichting van een centrale inlichtingsdienst van het type S. V. P., zoals bij de Franse administratie, voor te stellen.

Het eerste oogmerk van deze dienst zal bestaan in het vergemakkelijken van het contact tussen de ingezetenen en de administratie door te antwoorden op de aanvragen om inlichtingen die hem zullen toekomen. Maar hij zal ook een ander doel hebben welke volgens de Minister even belangrijk is. Door het sorteren van aanvragen om inlichtingen — klachten en suggesties die hij automatisch ontvangt — zal voor hem de opsporing mogelijk zijn van de bijzonderste moeilijkheden die het publiek ontmoet in zijn contacten met de administratieve diensten en hij zal hierbij klaardere en eenvoudiger formuleringen en procedures kunnen suggereren. Het sorteren zal vervolgens, zonder moeilijkheden, toelaten na te gaan in welke mate het nagestreefde doel is bereikt.

II. NASLEEF VAN DE KONGOGEBEURTENISSEN.

Binnen het raam van de activiteiten van zijn departement, moet de bevoegde Minister vraagstukken van voorbijgaande aard oproepen maar die niettemin zeer belangrijk zijn op het sociale vlak en op het vlak van het Openbaar Ambt en, diensgevolge, op het nationaal vlak.

Bedoeld worden de problemen « Afrikaanse Zaken » die sedert juni jongstleden tot de bevoegdheden van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en van het Openbaar Ambt behoren.

Volgende drie problemen werden aan het Departement inderdaad opgedragen :

1) het goedkeuren van de waarborgwetten en, binnen het raam van deze wetten, de uitvoeringsmaatregelen betreffende de aanwerving voor al de vacante betrekkingen in de openbare sector;

Mais, il faut aussi que l'ensemble de l'administration participe à la conception et à la discussion des expériences en cours et c'est pourquoi, le Ministre essaie de maintenir — dans la mesure de son temps disponible — un contact régulier avec le collège des secrétaires-généraux.

2. *Coopération avec les organisations syndicales* : Le Ministre croit que rien de ce qui se fait dans le cadre de la réforme administrative ne va à l'encontre des intérêts du personnel. D'autre part, beaucoup de solutions théoriquement bonnes peuvent le devenir pratiquement si elles sont éclairées et éventuellement adaptées aux contacts des réalités, telles qu'elles sont connues par les représentants du personnel. En effet, toutes les études sociologiques faites les dernières années sur les corps organisés démontrent que la voie hiérarchique n'est pas la seule ni toujours la meilleure voie pour faire comprendre les solutions proposées et recevoir des suggestions valables. Or, sans cette compréhension et sans cette coopération, on n'arrivera pas à un résultat durable. C'est pourquoi, le Ministre estime qu'il serait opportun d'organiser la consultation et le dialogue administration-syndicat dans un cadre souple du type Conseil Supérieur de la Fonction Publique avec information, préparation et étude de solutions et consultation des fonctionnaires et des organismes représentatifs du personnel. De façon concrète, les syndicats sont d'ores et déjà associés aux études d'organisation étant représentés par des observateurs au sein des directoires qui président à ces études, et participent à l'élaboration de la hiérarchie statutaire.

3. *Contact avec les administrés* : l'administration étant, dans une large mesure, au service des administrés, il importe que leurs voix soient entendues pour mesurer la progression valable de la réforme administrative dans sa fonction de service public. C'est pourquoi, le Ministre compte proposer prochainement à ses collègues un service central de renseignements du type S. V. P. administratif français.

Ce service aura pour premier objectif de faciliter le contact entre les administrés et l'administration en répondant aux demandes de renseignements qui lui seront adressées. Mais, il aura un autre but qui, de l'avis du Ministre, est aussi important. En effet, en faisant le triage des demandes de renseignements — plaintes et suggestions qu'il recevra automatiquement — il pourra détecter les principales difficultés que le public rencontre dans ses contacts avec les services administratifs et suggérer à ceux-ci des formulations et procédures plus claires et plus simples. Le triage permettra de vérifier ensuite, sans difficultés, la mesure dans laquelle le but poursuivi est atteint.

II. SEQUELLES DES EVENEMENTS DU CONGO.

Dans le cadre des activités du département, le Ministre doit évoquer des problèmes de caractère passager mais qui n'en sont pas moins très importants sur le plan social et sur celui de la Fonction publique et, par conséquent, sur le plan national.

Il s'agit des « Affaires africaines » qui ressortissent depuis juin dernier au Ministère de l'Intérieur et de la Fonction Publique.

En effet, les trois problèmes suivants ont été déferés audit département :

1) le vote des lois de garantie et, dans le cadre de ces lois, les mesures d'exécution relatives au recrutement à tous les emplois vacants dans le secteur public;

- 2) de rationalisatie van de diensten en organismen die onder de Minister van Afrikaanse Zaken ressorteerden;
- 3) de beroepsherklassering van de gewezen koloniale.

Deze drie problemen hebben dezelfde oorsprong : de Kongogebeurtenissen.

1. Goedkeuren van de waarborgwetten.

En vooreerst, hoe doet de toestand zich voor ?

Het zijn de wetten van 27 juli 1961 die het lot van de ambtenaren van het Bestuur in Afrika en de daarmee gelijkgestelden hebben geregeld. De uitvoeringsmaatregelen van deze wetten behoren gelijktijdig tot de bevoegdheid van de Ministers van Buitenlandse Handel en Technische Bijstand, van Financiën en van de Minister van Binnenlandse Zaken en van het Openbaar Ambt.

Volgende koninklijk besluit werden getroffen :

op 2-10-1961 : door tussenkomst van de Minister van Buitenlandse Handel en Technische Bijstand, twee koninklijke besluiten betreffende de uitvoeringsmaatregelen van de statutaire en geldelijke bepalingen.

op 6-10-1961 en 4-12-1961 : door tussenkomst van de Minister van Binnenlandse Zaken en van het Openbaar Ambt, twee koninklijke besluiten tot reglementering van de toelating van sommige categorieën van Afrika-ambtenaren onderscheidenlijk in de administratieve Rijksdiensten en in de gemeente- en provinciediensten. De uitvoeringsmaatregelen betreffende de parastatale organismen liggen ter studie. Hun verwezenlijking is moeilijker vermits het gaat om organismen die verschillende statuten hebben en van verschillende departementen afhangen.

op 29-11-1961 : door tussenkomst van de Minister van Financiën, het koninklijk besluit dat de voor het toestaan van kredieten geaggregeerde organismen bepaalt.

op 26-11-1961 en 28-11-1961 : door tussenkomst van de Ministers van Buitenlandse Handel en Technische Bijstand, en van Financiën, twee koninklijke besluiten die onderscheidenlijk bepalen : de wijze van berekening en de uitkering van de degressieve compensatie- en wederaanpassingsvergoeding en de organismen bedoeld bij artikel 12 van de wet dat het verbod tot cumuleren van de voordelen der wet oplegt aan hen die een openbaar ambt bekleden.

Zoals reeds in de loop van debatten werd overeengekomen, maakt de herziening van de, in functie van de talrijke bijzondere toestanden, die ingevolge de toepassing van de waarborgwetten aan het licht kwamen, aan te passen bepalingen thans het voorwerp uit van een grondig onderzoek. De Regering heeft de bedoeling hierin rechtvaardige en opbouwende oplossingen naar voren te brengen.

Laat ons nu overgaan tot vorenvermeld tweede probleem :

2. De rationalisatie van de diensten en organismen die onder de Minister van Afrikaanse Zaken ressorteerden.

Pro memorie, naar luidt van de koninklijke besluiten van 30 mei en 16 juni 1961, was de Regering bij machte :

- 1) om, als overgangsmaatregel natuurlijk, de bevoegdheden van de gewezen Minister van Afrikaanse Zaken te verdelen over de Ministers;

- 2) la rationalisation des services et organismes qui relevaient du Ministre des Affaires africaines;
- 3) le reclassement professionnel des anciens coloniaux.

Ces trois problèmes ont, pour mémoire, la même origine : les événements du Congo.

1. Vote des lois de garantie.

Tout d'abord, comment se présente la situation ?

Ce sont les lois du 27 juillet 1961, qui ont réglé le sort des agents de l'Administration d'Afrique et assimilés. Les mesures d'exécution de ces lois relèvent conjointement des Ministres du Commerce Extérieur et de l'Assistance Technique, des Finances, et du Ministre de l'Intérieur et de la Fonction Publique.

Ont été pris les arrêtés royaux suivants :

le 2-10-61 : deux arrêtés royaux, à l'intervention du Ministre du Commerce Extérieur et de l'Assistance Technique, concernant les mesures d'exécution des dispositions d'ordre statutaire et pécuniaire.

les 6-10-61 et 4-12-61 : à l'intervention du Ministre de l'Intérieur et de la Fonction Publique, deux arrêtés royaux réglementant l'admission de certaines catégories d'Agents d'Afrique respectivement dans les services administratifs de l'Etat et dans les services communaux et provinciaux. Les mesures d'exécution concernant les organismes parastataux sont à l'étude. Leur réalisation est plus complexe puisqu'elle concerne des organismes qui ont des statuts différents et relèvent de départements différents.

le 29-11-61 : l'arrêté royal à l'intervention du Ministre des Finances, qui détermine les organismes agréés pour octroyer des crédits.

les 21-11-61 et 28-12-61 : deux arrêtés royaux à l'intervention des Ministres du Commerce Extérieur et de l'Assistance Technique, et des Finances, qui déterminent respectivement le mode de calcul et de paiement de l'indemnité dégressive de compensation et de réadaptation et les organismes visés par l'article 12 de la loi qui interdit le cumul des avantages de la loi à ceux qui occupent un emploi public.

Ainsi qu'il a été convenu au cours des débats, la révision des dispositions à aménager, en fonction des multiples situations particulières que révèle à l'expérience l'application des lois de garantie, fait actuellement l'objet d'examen approfondis. Le Gouvernement entend y apporter des solutions à la fois justes et constructives.

Passons à présent au deuxième problème cité plus haut :

2. La rationalisation des services et organismes, qui relevaient du Ministre des Affaires Africaines.

Pour mémoire, selon les termes des arrêtés royaux des 30 mai et 16 juin 1961, le Gouvernement a été mis en mesure :

- 1) de répartir, évidemment à titre transitoire, entre les Ministres, les attributions de l'ancien Ministre des Affaires Africaines;

2) om de diensten en de organismen, die onder de gewezen Minister van Afrikaanse Zaken ressorteerden en waarvan de handhaving nodig bleek, te rationaliseren.

Deze tweede taak werd toevertrouwd aan een Adviseur-Generaal waarvan de dienst, tijdelijk per definitie, onder de verantwoordelijkheid van de Minister van Binnenlandse Zaken en van het Openbaar Ambt werd geplaatst.

Volgens de Minister ware het nuttig hier enkele verduidelijkingen te verstrekken omtrent de werkmethode die werd gevolgd om deze werkzaamheden tot een goed eind te brengen.

Eerste fase.

Voor elke dienst en elk organisme overgaan tot het bepalen van :

- a) de bevoegdheden die moeten blijven bestaan;
- b) het departement in de schoot waarvan zij voortaan zullen moeten worden uitgeoefend.

Deze eerste fase is beëindigd. Bedoelde taken werden vervuld in elk geval na de betrokken dienst of organisme te hebben verhoord.

Tweede fase.

De tweede fase, waarvan de werkzaamheden zullen worden afgesloten met ontwerpen van Koninklijke Besluiten die de overdrachten en de nieuwe organigrammen van de overnemende departementen zullen verwezenlijken, moet in maart beëindigd zijn.

Wat het lot van het personeel van het gewezen Ministerie van Afrikaanse Zaken betreft, heeft de regering bevestigd dat de vaste ambtenaren, bij gelijke kwalificaties, bij voorkeur zouden worden overgeheveld naar de overnemende departementen, terwijl de ambtenaren, die geen vast statuut hebben, in dezelfde posities zullen geplaatst worden als de tijdelijke ambtenaren van de andere departementen.

3. De beroepsherklassering van de gewezen koloniale.

Gelet op zijn omvang en eens dat de waarborgwetten ten gunste van het personeel van de openbare sector waren goedgekeurd, vergde dit vraagstuk vooreerst uitzonderlijke coördinatiemaatregelen. Dit was wat de regering heeft willen verwezenlijken met de oprichting op het administratief vlak van « een interdepartementale werkgroep voor de wedertewerkstelling van uit Afrika teruggekeerde personen ».

Deze werkgroep heeft haar werkzaamheden aangevat in oktober 1961. Haar rol bestaat in het verwekken op de doeltreffende wijze van de coöperatie van al de krachtsinspanningen die werden gedaan in al de domeinen die raken aan het verliezen van betrekkingen ingevolge de Afrikagebeurtenissen.

Het gaat hier vooral om een taak van informatie en van uitvoering van de richtlijnen der Regering.

Hiervoor werd geen nieuwe administratieve kern opgericht, maar de Adviseur-Generaal, binnen het raam van de hierboven besproken taak, werd belast met deze tijdelijke opdracht van administratieve coördinatie.

Nu reeds mag men gewag maken van sommige statistieken, verwezenlijkingen en ontwerpen die aan de gang zijn en die gedetailleerd zullen worden in het verslag dat de werkgroep in de eerstvolgende dagen aan de Regering zal voorleggen.

2) de rationaliseren van de diensten en de organismen die ressorteerden onder de ancien Ministre des Affaires Africaines et dont le maintien se révèle nécessaire.

Cette seconde tâche a été confiée à un Conseiller Général dont la mission, temporaire par définition, a été placée sous la responsabilité du Ministre de l'Intérieur et de la Fonction Publique.

Le Ministre croit utile de donner quelques précisions sur la méthode de travail qui a été adoptée pour mener à bien ces travaux.

Première phase.

Déterminer, pour chaque service et organisme :

- a) les attributions qui doivent subsister;
- b) le département au sein duquel elles devront désormais être exercées.

Cette première phase est terminée. Ces tâches ont été accomplies dans chaque cas après avoir entendu le service ou l'organisme intéressé.

Deuxième phase.

La seconde phase, dont les travaux se clôtureront par des projets d'arrêtés royaux opérant les transferts et les nouveaux organigrammes des départements héritiers, sera terminée en mars.

Quant au sort du personnel de l'ex-Ministère des Affaires Africaines, le Gouvernement a confirmé qu'en principe les agents définitifs, à qualités égales, seraient par préférence transférés dans les départements héritiers, tandis que les agents qui ne se trouvent pas sous statut définitif seront placés dans la même position que les agents temporaires des autres départements.

3. Le reclassement professionnel des anciens coloniaux.

Ce problème réclamait avant tout, vu son ampleur, et une fois votées les lois de garantie en faveur du personnel du secteur public, des mesures exceptionnelles de coordination. C'est ce que le Gouvernement a voulu réaliser en décidant la création sur le plan administratif d'un « groupe de travail interdépartemental pour le réemploi des personnes rentrées d'Afrique ».

Ce Groupe de Travail a commencé ses travaux en octobre 1961. Son rôle consiste à provoquer de la manière la plus efficace la coopération de tous les efforts entrepris dans tous les domaines qui touchent les pertes d'emplois résultant des événements d'Afrique.

Il s'agit avant tout d'une tâche d'information, d'exécution et d'impulsion des directives gouvernementales.

Il n'a pas été créé pour cela de cellule administrative nouvelle, mais le Conseiller Général, dans le cadre de la tâche rappelée ci-dessus, a été chargé de cette mission temporaire de coordination administrative.

Dès à présent, on peut faire état de certaines statistiques, de réalisations et de projets en cours qui seront détaillés dans le rapport que, dans les prochains jours, le Groupe de Travail présentera au Gouvernement.

Toepassingsveld van de herklassering.

Volgende cijfers betreffende het bezetten van betrekkingen mogen worden medegedeeld.

Activiteits- sector in Afrika	Aanwezig in Afrika voor de Onafhan- kelijkheid van Congo	Aanwezig in Afrika op 1-1-1962	Teruggekeerd in België op 1-1-1962
Administratie ...	11.500	4.000	7.500
Parastatalen ...	3.000	1.000	2.000
Privé	11.000	6.000	5.000
Zelfstandigen ...	8.000	3.500	4.500
	33.500	14.500	19.000

Onder deze 19.000 in het land teruggekeerde personen, schommelt het aantal van diegenen onder hen die werk hebben gevonden tussen 70 en 85 %.

De statistieken zijn natuurlijk veel duidelijker en nauwkeuriger voor de Rijksambtenaren en de daarmee gelijkgestelden die op 1 januari 1962 de toepassing van de waarborgwetten hadden aangevraagd, zegge voor een cijfer van 6.058 ambtenaren waren er 4.569 die verklaarden te werk te zijn gesteld, zegge 75,4 %.

Onder deze geherklasserden, 32 % in de openbare sector, waarvan 16 % gereffecteerd overeenkomstig artikel 33 van de koloniale keure; 36,9 % in de privésector, waarvan 0,3 % in Kongo en 6,5 % autonomen, allen in België.

Wat de anderen betreft, volgens de inlichtingen van de « Zending tot Informatie en Beroepsbijstand aan uit Kongo teruggekeerde personen », ingesteld in september 1960, hebben op 5.070 ingeschreven er 69,2 % verklaard te zijn te werk gesteld, zegge ongeveer 85 % indien men aanvaardt dat een bepaald percentage personen zich herklasseerd hebben zonder een beroep te hebben gedaan op de dienst.

Vier opmerkingen dringen zich nochtans op :

1°) Het percentage niet gereklasserde personen vertegenwoordigt ongeveer 3.000 gezinshoofden die sinds ongeveer 18 maanden naar een betrekking zoeken.

Op het sociale en menselijke vlak hebben zij recht op een bijzondere attentie door zij ingevolge hun leeftijd, of ingevolge hun gans bijzondere kwalificaties, de meest moeilijke op te lossen gevallen vertegenwoordigen;

2°) Te werk gesteld zijn betekent niet steeds gereklasserd zijn vermits talrijke uit Afrika teruggekeerde personen zich hebben moeten tevreden stellen met het aanvaarden van betrekkingen die merkelijk onder hun beroeps-kwalificaties liggen. De enquêtes van de Zending hebben bekend gemaakt dat het percentage van personen zonder betrekking stijgt :

20 % op 1 mei 1961;

29 % op 1 januari 1962.

zegge ongeveer 1.000 gezinshoofden voor deze categorie alleen.

3°) Een meerderheid van gereklasserde ambtenaren zijn technici die door de privésector dikwerf « afgeroomd » worden.

Blijven dan nog over op de arbeidsmarkt een meerderheid van zelfstandigen, administratieve bedienden, personen met een koloniale opleiding, bedienden die hun secundaire studies niet hadden beëindigd en te oud zijn om door ondernemingen te worden aangeworven.

Champ d'application du reclassement.

On peut admettre comme ordre de grandeur, les chiffres suivants concernant les « tenants d'emploi ».

Secteur d'activité en Afrique	Présents en Afrique avant l'indépendance du Congo	Présents en Afrique au 1-1-1962	Rentrés en Belgique au 1-1-1962
Administration ...	11.500	4.000	7.500
Parastataux	3.000	1.000	2.000
Privé	11.000	6.000	5.000
Indépendants ...	8.000	3.500	4.500
	33.500	14.500	19.000

Parmi ces 19.000 personnes rentrées au pays, le nombre de ceux qui sont « au travail » oscille entre 70 et 85 %.

Les statistiques permettent évidemment une plus grande précision pour les agents de l'Etat et assimilés qui avaient demandé au 1^{er} janvier 1962 l'application des lois de garantie, soit pour un chiffre de 6.058 agents, 4.569 qui se déclaraient « au travail », soit 75,4 %.

Parmi ces reclassés, 32 % dans le secteur public, dont 16 % réaffectés conformément à l'article 33 de la Charte coloniale; 36,9 % dans le secteur privé, dont 0,3 % au Congo et 6,5 % autonomes, tous en Belgique.

Quant aux autres, suivant les informations entérinées par la « Mission d'Information et d'Assistance Professionnelle aux personnes rentrées du Congo », créée en septembre 1960, sur 5.070 inscrits, 69,2 % se déclarent « au travail », soit approximativement 85 % si on admet qu'un certain pourcentage de personnes se sont reclassées sans avoir eu recours à son office.

Quatre remarques s'imposent toutefois :

1°) le pourcentage de personnes non reclassées représente près de 3.000 chefs de famille demandeurs d'emplois depuis quelque 18 mois.

Sur le plan social et humain, ils ont droit à une particulière attention parce qu'ils représentent soit en raison de leur âge, soit en raison de leurs qualifications trop spéciales, les cas les plus difficiles à résoudre;

2°) être « au travail » ne signifie pas toujours être « reclassé », beaucoup de personnes rentrées d'Afrique s'étant résignées pour subsister à accepter des emplois fort en-dessous de leurs qualifications professionnelles. Les enquêtes de la Mission précitée révèlent que le pourcentage des personnes sans emploi est en progression :

20 % au 1-5-1961;

29 % au 1-1-1962,

soit environ 1.000 chefs de famille pour cette seule catégorie.

3°) une majorité d'agents reclassés se trouvent être des techniciens souvent « écrémés » par le secteur privé.

Reste sur le marché de l'emploi une majorité d'indépendants, des administratifs, des personnes à formation essentiellement coloniale, des employés qui n'avaient pas terminé leurs études secondaires et sont trop âgés pour être engagés par des entreprises.

De hiernavolgende statistieken geven een idee in verband met de Rijksambtenaren en de daarmee gelijkgestelden :

Onder de universiteitsafgestudeerden, vinden het gemakkelijkst een betrekking :

de filologen	91,8 %
de licentiaten in adm. dipl. en polit. wetenschap.	79,3 %
de licentiaten in ec. handels, finan. en consulaire wetensch....	79,4 %
de doctors in geneeskunde	88,3 %
de burgerlijke ingenieurs	79,4 %

Onder de anderen :

de burgerlijke conducteurs	85,5 %
de onderwijzers	80,1 %
de landmeters	82,3 %

Zijn daarentegen nog zonder betrekking :

doctors in de rechten	31,3 %
Univog	29 %
landbouwingenieurs	32,5 %
kandidaten in sociale wetenschappen... ..	46,2 %
kandidaten in handelswetenschappen	34,5 %
kandidaten in natuurwetenschappen, dierkunde, enz.	66,7 %
kandidaten landbouwingenieur	37,4 %
verplegers en kraamvrouwen	40 %
landbouwonderwijzers	56,3 %

4°) Buiten de 3.000 gezinshoofden waarvan sprake onder 1) hiervoren, dient er rekening te worden gehouden met de eventualiteit van een min of meer spoedige terugkeer van de 14.500 andere gezinshoofden die in Kongo, in Ruanda of in Burundi nog in dienst zijn.

Toepassing van de waarborgwet voor de recrutering in eerste categorie van de Rijksambtenaren.

De eerste vergelijkend aanwervingsexamens die werden georganiseerd geven de hiernavolgende statistieken :

— betrekkingen te begeven voor koloniale	39
(waarvan 31 algemene betrekkingen van bestuurssecretaris buiten vertalers, Statistici, Actuarissen)	
— aantal kandidaten	164
— toegekende betrekkingen	32
— Aan de gang zijnde vergelijkende examens voor technische betrekkingen (Ingenieurs en landbouwingenieurs) :	
— in competitie gestelde betrekkingen	46
— aantal kandidaten aanwezig op de eerste proef ...	53

Maatregelen ter studie.

Als bijzonderste dienen te worden aangestipt :

- de toegang van de koloniale tot het moederlandse stelsel van de Rijksmaatschappelijke Zekerheid;
- beroepsreorientatie door aanvullende studies of door de versnelde beroepsopleiding van diegenen waarvan de kwalificatie en de ondervinding uitsluitend koloniaal zijn (territoriale, agronomen, landbouwagenten, gezondheidsbeambten, enz...);

Les statistiques suivantes qui ne concernent toutefois que les agents de l'Etat ou assimilés, démontrent que :

Parmi les universitaires, retrouvent le plus aisément un emploi :

les philologues	91,8 %
les licenciés en sc. soc., adm., dipl. et polit.	79,3 %
les licenciés en sc. écon. financ., comm. et cons.	79,4 %
les docteurs en médecine	88,3 %
les ingénieurs civils	79,4 %

Parmi les autres :

les conducteurs civils	85,5 %
les instituteurs	80,1 %
les géomètres	82,3 %

Sont, au contraire, encore sans emploi :

docteurs en droit	31,3 %
Inutom	29 %
ingénieurs agronomes	32,5 %
candidats en sc. sociales	46,2 %
candidats en sc. commerc.	34,5 %
candidats en sc. naturelles, zool., etc.	66,7 %
candidats ingén. agronomes	37,4 %
infirmiers et accoucheuses	40 %
enseignants agriculture	56,3 %

4°) outre les 3.000 chefs de famille, dont il est question au 1) ci-dessus, il importe de songer à l'éventualité d'un retour plus ou moins rapide des 14.500 autres chefs de famille encore en service au Congo, au Rwanda ou au Burundi.

Application de la loi de garantie pour le recrutement en 1^{re} catégorie des agents de l'Etat.

Les premiers concours de recrutement qui viennent d'être organisés, donnent les statistiques suivantes :

— emplois à conférer à des coloniaux	39
(dont 31 emplois généraux de Secrétaire d'Administration en plus de traducteurs statisticiens, actuaire...)	
— nombre de candidats	164
— emplois attribués	32
— Concours en cours pour des emplois techniques (ingénieurs et ingénieurs agronomes) :	
— emplois à conférer	46
— nombre de candidats présents à la 1 ^{re} épreuve ...	53

Mesures à l'étude.

Voici les principales mesures envisagées :

- l'accès des coloniaux au régime métropolitain de sécurité sociale;
- réorientation professionnelle par des études complémentaires ou par formation accélérée professionnelle de ceux dont la qualification et l'expérience sont exclusivement coloniales (territoriaux, agronomes, agents agricoles, agents sanitaires, etc.);

— de daadwerkelijke bijstand van sociale aard voor bejaarde en gehandicapte personen die niet bij machte zijn om in hun onderhoudsbehoeften te voorzien;

— de financiële bijstand die moet toelaten de uitwijking te vergemakkelijken van hen die wensen hun leven in andere werelddelen te hermaken. (Zuid-Amerika, Australië, enz...);

— de aanpassingen van de bepalingen die de toegang tot het beroepskrediet regelen en in sommige gevallen, de toegang tot het beroep ten gunste van diegenen, gewezen kolonisten, bedienden of zelfs Rijksambtenaren en de daarmee gelijkgestelden, die wensen een zelfstandige activiteit uit te oefenen in het moederland.

Het spreekt vanzelf dat het regelen en het harmonieus verwezenlijken van soortgelijke maatregelen niet het werk kunnen zijn van één departement maar dat zij de samenbundeling vereisen van de inspanningen van meerdere onder hen.

Wil dit zeggen dat daarom het herklasseringsvraagstuk opgelost is? Zeker niet; dit zal slechts zijn geschied wanneer overal de wil zal bestaan om dynamische formules te vinden met het oog op de aanpassing, de omschakeling en de coöperatie.

Het gaat om een nationaal probleem waarbij het ganse land moet worden betrokken doordien het niet slechts het lot betreft van diegenen die zich als Rijksambtenaren en de daarmee gelijkgestelden ten dienste van België hebben gesteld in onze vroegere overzeese gebieden, maar ook van de bedienden van maatschappijen, van Belgen geïnstalleerd voor eigen rekening, kortweg van al diegenen onder onze landgenoten die uit Kongo en Rwanda-Burundi zijn teruggekomen of zullen terugkomen en die zich plotseling geconfronteerd zien met de bezorgdheid om hun toekomst en deze van hun familie te verzekeren.

TWEEDE DEEL.

BESPREKING, VRAGEN EN ANTWOORDEN.

Tijdens de bespreking werd de aandacht van Uwe leden vooral getroffen door de belangrijkheid der voorgenomen hervorming.

In de grond staan wij voor de volgende keuze. Ofwel verlangen wij een eerder zwakke administratie die gemakkelijk te beïnvloeden en te beheersen is ofwel willen we integendeel het beheer van de Staat in handen geven van de meest bevoegden en in de meest adequate arbeidsvoorwaarden.

Daar wij vanzelfsprekend de tweede oplossing verkiezen, staan wij voor een bestendige en voortdurende inspanning en voor een nooit voltooid werk. De kwaliteit der administratie moet altijd verbeterd worden.

Het Parlement en de Regering zouden groot ongelijk hebben de problemen die zich « *hic et nunc* » in dit verband stellen te onderschatten. De hierna opgegeven vragen en antwoorden illustreren de complexiteit der gestelde problemen.

I. — *In verband met de administratieve hervorming.*

Vraag n° 1 :

De geldelijke herwaardering zal grote sommen vergen.

De raming hiervoor in de huidige begroting voorzien blijft verre beneden de werkelijke behoeften. De regel van de

— l'assistance effective de caractère social à quelques personnes âgées ou handicapées, incapables de subvenir encore décemment par elles-mêmes à leurs besoins;

— l'assistance financière permettant « la relance » de ceux qui cherchent à refaire leur vie sous d'autres cieux (Amérique du sud, Australie...).

— les aménagements des dispositions régissant l'accès au crédit professionnel et dans certains cas, l'accès à la profession en faveur de ceux, anciens colons, employés ou même agents de l'Etat ou assimilés, qui souhaitent exercer une activité indépendante dans la Métropole.

Il va de soi que la mise au point et la réalisation harmonieuse de semblables mesures ne peuvent être l'œuvre d'un seul département, mais exigent la conjugaison des efforts de plusieurs d'entre eux.

Tels sont les domaines dans lesquels les pouvoirs publics entendent à présent poursuivre leur action. Est-ce dire que se trouve résolu pour autant le problème du reclassement? Non certes; il ne le sera que si partout se manifeste la volonté agissante de trouver des formules dynamiques d'adaptation, de reconversion et de coopération.

Il s'agit d'un problème national auquel le pays tout entier doit être associé, parce qu'il n'intéresse pas seulement le sort de ceux qui se sont mis comme agents de l'Etat ou assimilés au service de la Belgique dans nos anciens territoires d'outre-mer, mais des agents de sociétés, des Belges installés à leur propre compte, bref de tous ceux-là parmi nos compatriotes qui sont revenus ou reviendront du Congo et du Rwanda-Burundi et se trouvent brusquement confrontés avec le grave souci d'assurer leur avenir et celui de leur famille.

DEUXIEME PARTIE.

DISCUSSION, QUESTIONS ET REPONSES.

En cours de discussion l'attention des membres de votre Commission a surtout été attirée par l'ampleur de la réforme envisagée.

Nous nous trouvons devant cette alternative : soit désirer une administration plutôt faible mais aisément influençable et docile, soit confier la gestion de l'Etat, dans des conditions de travail les plus appropriées, aux agents les plus compétents.

Préférant, il va sans dire, la seconde formule, nous nous trouvons devant un effort permanent et continu et une œuvre jamais achevée. La qualité de l'administration doit être toujours améliorée.

Le Parlement et le Gouvernement auraient grand tort de sous-estimer les problèmes qui « *hic et nunc* » se posent en ce domaine. Les questions et réponses ci-après font ressortir la complexité des problèmes posés.

I. — *Concernant la réforme administrative.*

Question n° 1 :

La revalorisation pécuniaire nécessitera des dépenses élevées.

Les prévisions au présent budget restent de loin inférieures aux véritables besoins. Il y a lieu d'arrêter une fois

vaststelling der wedden van het Rijkspersoneel en van de bijzondere korpsen moet eens en voor goed vastgelegd worden, zoniet geraken wij nooit uit de spirale van revindicaties die in het verleden zo dikwijls gezonde oplossingen heeft vertraagd of gehinderd.

De openbare opinie vraagt terecht dat de vereiste geldelijke herwaardering zou gepaard gaan met een reeks maatregelen in verband met de cumuls, met de toegang tot de functie G en H, het persoonlijk dossier der ambtenaren, en met de harmonisatie en de controle van de remuneraties in de parastatale instellingen.

Antwoord :

De Minister gaat akkoord dat het belangwekkend is aan de operatie « herwaardering » een bepaald aantal beslissingen te verbinden die tot doel hebben, enerzijds, de eisen die men ten opzichte van de ambtenaren stelt te verzwaren, en, anderzijds, een algemeen programma van gelijkwaardigheid op te maken teneinde het stelsel van opbod tussen het centraal bestuur, de bijzondere korpsen, de parastatale organismen en de ondergeschikte besturen te vermijden.

Wat dit laatste punt betreft zijn er werkzaamheden en onderhandelingen aan de gang, maar welke ook de wens moge wezen snel tot een uitslag te komen, het is zeker dat de ingewikkeldheid van het vraagstuk van dien aard is dat men maar moeilijk de herwaardering van het centraal bestuur kan uitstellen tot na de beëindiging van die werkzaamheden.

Wat het laatste probleem betreft, namelijk dat van de verschillende eisen die men aan de ambtenaren zou stellen zoals : samenvoeging van functies, samenvoeging van bezoldigingen, politieke activiteit, deelneming aan ministeriële kabinetten en toegangsbrevet tot de groepen G en H, het geheel van die vraagstukken wordt thans bestudeerd.

De Minister meent dat de studie, die gemeenschappelijk ondernomen werd met de vertegenwoordigers van de syndicale organisaties en de verantwoordelijke hoofden van het bestuur, oplossingen zullen mogelijk maken die voldoening geven.

Die contacten bestaan thans.

Vraag n° 2 :

Ten aanzien van de verbetering der kwaliteit onzer staatsambtenaren is duidelijk gebleken uit het verslag van het Algemeen Wervingss Secretariaat, op 21 december 1961 in het *Staatsblad* verschenen, dat zich een probleem van aanwerving stelt. Bij de aanwervingsexmens overtreft het aantal geslaagden nooit 25 %.

Hoe daarenboven de homogeniteit van het ambtenarenkorps gewaarborgd, hetwelk voor ongeveer 50 % bestaat uit universitair en 50 % uit mensen die langs de kaders gegaan zijn ?

Antwoord :

Wat de werving en vorming betreft, merkt de Minister op dat, zo het waar is dat er inderdaad slechts 25 % van de kandidaten slagen voor de bevoorderingsproeven van de tweede tot de eerste categorie, deze uitslag met de grootste omzichtigheid moet beoordeeld worden :

(i) deze uitslagen zijn niet zoveel ongunstiger dan die van de toelatingsexamens ingericht ten behoeve van de houders van een universitair diploma;

(ii) men dient ongetwijfeld de vormingsmogelijkheden, die thans op een degelijke manier verstrekt worden door de technische avondonderwijsinrichtingen A5, te systematiseren, maar men moet voorzichtig te werk gaan inzake een

pour toutes la fixation des traitements du personnel de l'Etat et des corps spéciaux, sinon nous n'échapperons jamais à la spirale des revendications ayant, par le passé, si souvent retardé ou empêché des solutions saines.

L'opinion publique demande avec raison que la revalorisation pécuniaire requise s'accompagne de diverses mesures relatives aux cumuls, à l'accession aux fonctions G et H, au dossier personnel des fonctionnaires ainsi que d'une harmonisation et d'un contrôle des rémunérations dans les organismes parastataux.

Réponse :

Le Ministre est d'accord sur l'intérêt qu'il y a à lier à l'opération « revalorisation » un certain nombre de décisions qui ont pour but d'augmenter les exigences à l'égard des fonctionnaires, d'une part, et, d'autre part, d'établir un programme général d'équivalence de façon à éviter le système de surenchère entre administration centrale, corps spéciaux, organismes para-étatiques et pouvoirs subordonnés.

En ce qui concerne ce dernier point, des travaux et des négociations sont en cours, mais quel que soit le désir qu'on puisse avoir d'aboutir rapidement, il est certain que la complexité de la matière est telle que l'on peut difficilement postposer la revalorisation de l'administration centrale jusqu'à l'aboutissement de ces travaux.

En ce qui concerne le premier problème, c'est-à-dire celui des différentes exigences à l'égard des fonctionnaires, telles que : cumul de fonctions, cumul de rémunérations, activité politique, participation aux cabinets ministériels et brevet pour l'accès aux groupes G et H, l'ensemble de ces problèmes est actuellement à l'étude.

Le Ministre croit que des études menées en commun avec les représentants des organisations syndicales et les chefs responsables de l'administration, permettront des solutions satisfaisantes.

Ces contacts sont en cours.

Question n° 2 :

En ce qui concerne l'amélioration de la qualité de nos agents de l'Etat, il ressort clairement du rapport du Secrétariat Général au recrutement, publié le 21 décembre 1961 au *Moniteur*, qu'il se pose un problème du recrutement. Lors des examens de recrutement, le nombre de ceux ayant réussi ne dépasse jamais les 25 %.

Comment garantir en outre l'homogénéité du corps des fonctionnaires, qui, pour environ 50 %, se compose d'universitaires et, pour 50 %, d'agents ayant passé par les cadres ?

Réponse :

En ce qui concerne le recrutement et la formation, le Ministre fait remarquer que, s'il n'y a — en effet — qu'environ 25 % de réussites dans les épreuves de passage de la 2^e catégorie à la première, ceci doit être apprécié de façon fort nuancée :

(i) ces résultats ne sont pas beaucoup plus défavorables que ceux des épreuves d'admission pour les universitaires;

(ii) il y a certainement lieu de systématiser les possibilités de formation qui sont actuellement fournies, de façon excellente, par les établissements d'enseignement technique du soir A 5, mais il faut être très prudent quant à une for-

veralgemeende opleiding van de ambtenaren van de tweede categorie met het oog op hun overgang naar de eerste categorie, door een belangrijk gedeelte van de ambtenaren van de tweede categorie normaal gesproken niet geroepen is om naar de eerste over te gaan. Men is bijgevolg gerechtigd zich de vraag te stellen of het niet verkieslijk is de vormingsplannen te concentreren op degenen die zelf de nodige inspanning geleverd hebben en voor het opgelegde examen geslaagd zijn.

Men dient trouwens een zeker onderscheid te maken wanneer men het heeft over de overgang naar de eerste categorie, te verdelen à ratio van 50 % onder de ambtenaren van de tweede categorie en de aanwerving buiten de kaders om. Inderdaad, de uit de tweede categorie aangeworven 50 % wordt nagenoeg uitsluitend in twee departementen (Financiën en Verkeerswezen) gerecruteerd. Er kan dus thans geen sprake zijn van een algemeen evenwicht tussen bevorderden en aanwerving buiten de kaders om. Men dient in dit opzicht het probleem op een andere wijze te benaderen om — per departement — uit te maken in hoever het wenselijk is in de eerste categorie te beschikken over ambtenaren met ervaring en praktische kennis en over ambtenaren die meer beslagen zijn in theoretische kennis.

Het is natuurlijk niet de bedoeling verschillende examens in te richten en ongelijke criteria van gestrengheid bij de aanwerving aan de dag te leggen. Doch het is wenselijk dat, bij het vaststellen van de modaliteiten der examens, rekening wordt gehouden met deze twee verschillende eisen.

Vraag n° 3 :

Niet alleen dient alle aandacht gegeven aan de vorming van de stagiaires, even nodig is het aan vorming te doen gedurende de loopbaan.

Welk zijn de inzichten van de regering in dit verband ?

Antwoord :

Wat de beoordeling van de vervolmakingsseminaries betreft, bestaat er inderdaad een leemte die men thans terecht tracht te vullen door — langs de Stichting Industrie-Universiteit — de verschillende centra ertoe te brengen een nauwkeurige beoordeling te verstrekken van de onderscheiden aspecten van de seminars (leeftijd, vorming en houding van de deelnemers, verantwoording en verdeling van de verschillende soorten voordrachten, onderzoek van de aangewende methodes, door de deelnemers opgeworpen vragen en geopperde denkbeelden, enz...).

Bovendien zullen in de loop van de zomer verscheidene colloquia voor hoge ambtenaren gehouden worden. Hun zal gevraagd worden welke vaststellingen zij uit de deelneming van sommige van hun ondergeschikten aan de verschillende vervolmakingsseminaries gehaald hebben.

Over 't algemeen zullen de diensten van het Openbaar Ambt in de loop van dit jaar een plan voorleggen dat het geheel van de vorming omvat, en in het raam van dit plan zal men doelstellingen en controle van de vervolmakingsseminaries nauwkeuriger kunnen vaststellen.

Aan de hand van de formule die zal toegepast worden kan er natuurlijk geen sprake van zijn de openbare sector af te zonderen van de privé-sector, maar de Minister merkt in dit verband op dat alle totnogtoe ingerichte seminars uitsluitend ten behoeve van ambtenaren werden georganiseerd. De universitaire vormingscentra, die zich ook met de privé-sector inlaten, zorgen voor een normale wisselwerking.

mation généralisée des agents de deuxième catégorie en vue de la première catégorie, étant donné que normalement une partie importante des agents de 2^e catégorie n'a pas de vocation à ce passage. On peut donc se demander s'il n'est pas préférable de concentrer l'effort de formation sur ceux qui — ayant fourni l'effort personnel nécessaire — ont réussi les épreuves.

Il faut d'ailleurs faire attention lorsqu'on parle d'un accès à la première catégorie se répartissant à 50 % entre agents de deuxième catégorie et recrutements extérieurs. En effet, la quasi-totalité des 50 % provenant de la 2^e catégorie, se retrouve dans deux départements (Finances et Communications). L'on ne peut donc pas parler d'un équilibre général existant actuellement entre promotion et recrutement extérieur. Il faut, à cet égard, une approche nouvelle pour déterminer quel est — département par département — le pourcentage qu'il est souhaitable d'avoir en première catégorie d'agents dont les connaissances se fondent plus sur l'expérience pratique et d'agents dont les connaissances se fondent plus sur la théorie.

Bien entendu, il ne s'agit pas de faire des épreuves différentes et d'avoir des critères de sévérité différents dans le recrutement. On peut, cependant, penser que dans les modalités des épreuves, l'on tienne compte de ces deux impératifs distincts.

Question n° 3 :

Non seulement il importe de se préoccuper de la formation des stagiaires, mais cette formation doit être poursuivie au cours de la carrière.

Quelles sont les intentions du Gouvernement à cet égard ?

Réponse :

En ce qui concerne l'évaluation des séminaires de perfectionnement, il y a là effectivement une lacune que l'on est en train d'essayer de combler en s'efforçant d'obtenir — par le canal de la Fondation industrie-université — que chaque centre fournisse une évaluation précise portant sur les différents aspects des séminaires (âge, formation et comportement des participants, justification et répartition des différents types de conférences, examen des méthodes employées, problèmes soulevés par les participants, suggestion émises par eux, etc.).

D'autre part, au courant de l'été seront organisés plusieurs colloques de fonctionnaires généraux. Ceux-ci seront invités à faire part des constatations qu'ils ont faites en raison de la participation de certains de leurs subordonnés aux différents séminaires de perfectionnement.

D'une façon générale, c'est au courant de cette année-ci que les services de la Fonction Publique sont appelés à présenter un plan d'ensemble en matière de formation et ce n'est que dans le cadre de ce plan que l'on pourra mieux préciser les objectifs et le contrôle des séminaires de perfectionnement.

Il est certain, qu'il ne peut être question d'isoler — dans le cadre de la formule qui sera adoptée — le secteur public du secteur privé, mais le Ministre fait remarquer à cet égard que tous les séminaires qui ont été organisés jusqu'à présent, étaient organisés pour des fonctionnaires exclusivement. Ce sont les centres de formation universitaires qui s'occupent aussi du secteur privé qui assurent normalement cette influence réciproque.

Vraag n° 4 :

In verband met de herinrichting der administratie heeft de heer Minister gesproken van twee buitenlandse firma's op wier medewerking zou beroep gedaan worden. Acht de heer Minister het niet hoogst-wenselijk een einde te maken aan de heersende wanorde en i.z. het autopark, en i.z. allerlei leveringen die niet altijd verantwoord zijn ?

Antwoord :

Wat de problemen van beheer betreft en o.a. de rationalisatie van de diensten, is de Minister het eens om te verklaren dat men er belang bij heeft de studie in verband met de reorganisatie voort te zetten wat betreft het Centraal Bureau voor Benodigdheden, het autopark, de vereffening van de vaste uitgaven. Uit een economisch standpunt hebben zulke studies een zeker gevolg, daar ze het beheer van de verschillende openbare besturen doelmatiger inrichten. De openbare gebouwen, de algemene diensten van de verschillende departementen, de werving en zelfs het Algemeen Bestuur zouden trouwens daaraan toegevoegd moeten worden.

Concrete studies zijn op dat gebied aan de gang in verband met het Algemeen Bestuur, het Vast Wervingssecretariaat en de algemene diensten. Beslissingen zullen eerlang worden genomen wat betreft het Central Bureau voor Benodigdheden, het autopark.

Daarentegen legt de Minister de nadruk op de noodzakelijkheid dat met de studie van de structuur zelf van de departementen een aanvang wordt genomen, en dit niet uitsluitend wegens de rationalisatie die eruit voortvloeit, maar vooral wegens de verbetering van het beheersapparaat van de Staat, d.i. het toezicht op het uitgavenbeleid, voor zover dit verband houdt met de politieke beslissingen.

Vraag n° 5 :

In de Franse administratie bestaat er een categorie van functionarissen die als vrijgestelden kunnen samenwerken met organismen uit de privé-sector.

Ware het niet aangewezen ook in onze administratie een zeker aantal dergelijke functionarissen te voorzien ?

Antwoord :

Het probleem betreffende de overgang van de overheidsdienst naar de particuliere sector en omgekeerd ligt inderdaad ter studie, maar de Minister waakt er voor dat het reeds aanzienlijk aantal van diegenen die van de overheidsdiensten naar de particuliere sector overgaan niet verder aangroeit, voordat in een toestand van wederkerigheid is voorzien. In dit verband is de revalorisatie een voor de hand liggende noodzaak.

Vraag n° 6 :

Het stakingsrecht van de ambtenaren wordt door sommigen betwist. Het is zeker niet gezond de bevolking als gijzelaar te nemen om bepaalde revindicaties kracht bij te zetten. In het kader van de hervorming van het Openbaar Ambt zou ook dit probleem dienen geregeld te worden.

Antwoord :

In verband met het stakingsrecht van de ambtenaren wijst de Minister erop dat, bij gelijk welke oplossing van

Question n° 4 :

Au sujet de la réorganisation de l'administration, M. le Ministre a parlé de deux firmes étrangères dont la collaboration serait sollicitée. M. le Ministre n'estime-t-il pas très souhaitable de mettre fin au désordre qui règne notamment dans le parc automobile et en matières de livraisons qui ne sont pas toujours justifiées ?

Réponse :

En ce qui concerne les problèmes de gestion et notamment la rationalisation des services, le Ministre est d'accord qu'il y a intérêt à poursuivre des études de réorganisation en ce qui concerne l'Office central des fournitures, le parc automobile, la liquidation des dépenses fixes. En effet, ce type d'études ont — du point de vue économie — un effet certain puisqu'elles assurent de façon plus efficace l'intendance des différentes administrations publiques. Il faudrait, d'ailleurs, y ajouter les bâtiments publics, les services généraux des différents départements, le recrutement et même — d'une façon générale — l'Administration générale.

Des études concrètes dans ce domaine sont en cours en ce qui concerne l'Administration Générale, le Secrétariat Permanent de Recrutement et les services généraux. Des décisions seront prochainement prises en ce qui concerne l'Office central des Fournitures, le Parc automobile.

Par contre, le Ministre insiste sur la nécessité d'aborder l'étude de la structure même des départements et ceci non pas exclusivement pour les effets de rationalisation qui peuvent en résulter mais surtout pour l'amélioration de l'appareil de gestion de l'Etat, c'est-à-dire le contrôle de la politique de dépenses en tant que lié aux décisions politiques.

Question n° 5 :

Dans l'administration française, il existe une catégorie de fonctionnaires qui peuvent collaborer, comme détachables, avec des organismes du secteur privé.

Ne conviendrait-il pas de prévoir aussi un certain nombre de tels fonctionnaires dans notre administration ?

Réponse :

En ce qui concerne le passage du secteur public au secteur privé et inversement, ce problème est effectivement à l'étude, mais le Ministre est attentif à ne pas augmenter le courant déjà important du passage du secteur public vers le secteur privé avant d'avoir créé des conditions de réciprocité. La revalorisation est à cet égard un impératif évident.

Question n° 6 :

Le droit de grève des fonctionnaires est contesté par certains. Il est évidemment malsain de se servir de la population comme otage pour appuyer certaines revendications. Dans le cadre de la réforme de la Fonction publique, il conviendrait de résoudre également ce problème.

Réponse :

En ce qui concerne le problème du droit de grève, le Ministre souligne que dans toute solution de ce problème,

dit probleem, bijzonder veel belang moet worden gehecht aan verzoeningsprocedures, waardoor zoveel mogelijk kan worden voorkomen dat toevlucht tot staking wordt besloten.

II. — *In verband met de nasleep van de Kongogebeurtenissen.*

Vraag n° 7 :

Het koninklijk besluit van 6 oktober 1961 tot uitvoering van de wet van 27 juli 1961, houdende sommige maatregelen ten gunste van het beroepspersoneel van de kaders van Afrika, schijnt niet overeen te stemmen met de geest van voornoemde wet waar het in artikel 2, § 1, 1^o), de op die wet gerechtigde kandidaten ertoe machtigt zich te laten inschrijven en voor het examen voor toelating tot voorbehouden betrekkingen en voor het examen voor toelating tot de proeftijd in niet-voorbehouden betrekkingen.

Immers, deze bepaling kan ten gevolge hebben dat de wervingsmogelijkheden nog meer zullen worden beperkt voor andere kandidaten — niet-kolonialen zowel als kolonialen — zoals de tijdelijke en aanvullingsambtenaren, b.v., die niet in aanmerking komen voor de quota's.

Antwoord :

Om aan iemand die aan de vereisten voldoet om in aanmerking te komen voor de toepassing van artikel 6 van de wet van 27 juli 1961, verbod op te leggen zijn kans te wagen door ook aan het gewone wervingsexamen deel te nemen, zou een wetsbepaling nodig zijn; die billijkheids-halve door niets verantwoord kan worden.

Het spijtige gevolg waarvan gewag wordt gemaakt blijkt praktisch niet te bestaan, want de kandidaat die aan beide examens deelneemt kan maar één plaats bekomen.

In dit opzicht mag de in artikel 6, § 1, voorlaatste lid, van de wet vermelde bepaling niet uit het oog worden verloren; deze luidt inderdaad dat « ingeval het aantal der personeelsleden, die aan de gestelde voorwaarden voldoen om aangeworven te worden, lager is dan het aantal voorbehouden betrekkingen, de overblijvende betrekkingen worden toegevoegd aan de bij de aanwerving niet voorbehouden quota ».

Ten slotte werd de wettelijkheid van de betreffende bepaling door de Raad van State bekrachtigd.

Vraag n° 8 :

Naar het schijnt wordt de wet van 27 juli 1961 niet steeds in acht genomen bij de aanwerving voor vacante betrekkingen in de provincies en gemeenten of in de daaronder ressorterende instellingen.

Zo worden voor de aanwerving van politiecommissarissen verschillende voorwaarden gesteld, al naar het kolonialen of niet-kolonialen betreft.

Moeten de kolonialen niet dezelfde examens als de anderen afleggen wanneer het betrekkingen van technische aard betreft?

Antwoord :

Het koninklijk besluit van 4 december 1961, waarvan de wettelijkheid des te minder betwist kan worden aangezien de Raad van State het aan een grondig onderzoek onderworpen heeft, bepaalt, in overeenstemming met de geest van de wet, dat de op deze wet gerechtigde kandidaten zich moeten onderwerpen aan vereenvoudigde algemene examens en dat « indien het examen of het vergelijkend examen ondervragingen en oefeningen over vakken, gekozen vol-

il faut accorder une très grande importance aux procédures de conciliation permettant d'éviter autant que possible le recours à la grève.

II. — *Concernant les séquelles des événements du Congo.*

Question n° 7 :

L'arrêté royal du 6 octobre 1961 d'exécution de la loi du 27 juillet 1961 portant certaines mesures en faveur du personnel de carrière des cadres d'Afrique ne paraît pas reprendre l'esprit de ladite loi quand il autorise en son article 2, § 1^{er}, 1^o), dernier alinéa, un bénéficiaire de l'article 6 à prendre inscription à la fois à l'épreuve d'admission aux emplois réservés et au concours d'admission au stage dans les emplois non réservés.

Cette disposition peut, en effet, avoir pour conséquence de restreindre encore les possibilités de recrutement pour d'autres candidats, les non coloniaux aussi bien que les coloniaux, tels que les temporaires et agents de complément par exemple qui ne bénéficient pas des quotas.

Réponse :

Pour interdire à une personne qui se trouve dans les conditions de bénéficier de l'application de l'article 6 de la loi du 27 juillet 1961, de courir sa chance en participant aussi à l'épreuve classique de recrutement, il faudrait une disposition que rien ne justifierait sur le plan de l'équité.

Par ailleurs, la conséquence fâcheuse incriminée ne semble pas pouvoir se vérifier dans la pratique, le candidat qui se présente aux deux épreuves ne pouvant évidemment bloquer qu'une seule place.

A cet égard, il ne faut pas perdre de vue que la disposition reprise à l'article 6, § 1^{er}, avant-dernier alinéa, de la loi qui prévoit que « dans le cas où le nombre des membres du personnel satisfaisant aux conditions prévues pour être recruté, est inférieur au nombre des emplois réservés, les emplois restant en excédent sont ajoutés au quota non réservé lors du recrutement ».

Enfin, la légalité de la disposition incriminée a été entérinée par le Conseil d'Etat.

Question n° 8 :

Il semble que l'interprétation de la loi du 27 juillet 1961 dans le recrutement à des emplois vacants dans les provinces et les communes ou dans les administrations subordonnées, ne soit pas toujours respectée.

C'est ainsi que dans le recrutement de commissaires de police, des conditions différentes sont faites pour les épreuves suivant qu'il s'agit de coloniaux ou de non coloniaux.

Les coloniaux ne doivent-ils pas être soumis aux mêmes épreuves que les autres quand il s'agit d'emplois techniques ?

Réponse :

L'arrêté royal du 4 décembre 1961 dont la légalité ne peut davantage être mis en cause puisqu'il a fait l'objet d'un examen approfondi du Conseil d'Etat, prévoit, conformément à l'esprit de la loi, que les bénéficiaires de la loi sont soumis à des épreuves générales simplifiées et que « lorsque l'examen ou le concours comporte des interrogations et exercices sur des matières choisies d'après le caractère des fonctions à remplir, l'autorité compétente décide si les can-

gens de aard van het uit te oefenen ambt, omvat, de bevoegde overheid beslist of de kandidaten voor de voorbehouden betrekkingen aan die ondervragingen en oefeningen moeten worden onderworpen ».

De interpretatie van de wet wordt dus niet in het gedrang gebracht aangezien, naast het onderzoek naar de beroepsgeschiktheid — die een der acht voorwaarden voor toelating tot het examen vormt (zie 6° van artikel 6, § 1), — het de aanwervende overheid vrij staat de door haar wenselijk geachte technische examens te laten afleggen.

Vraag n° 9 :

Een lid zegt dat hij niet wil betwisten dat het land tot plicht heeft iets te doen voor de wederopnemings van de kolonialen.

Hij merkt op dat tijdens de jongste maanden 8.300 personen in de Antwerpse openbare diensten aangeworven zijn. Volgens een besluit van oktober j.l. wordt een wettelijke reserve van geslaagde kandidaten aangelegd voor een termijn van drie jaar in plaats van twee jaar.

Nu stroken de bepalingen die ten voordele van de kolonialen zijn genomen niet met de bepaling, dat de bestaande wervingsreserves kunnen worden ingeroepen tegen het vaststellen van de quota voorgeschreven door de wet in geval van latere aanwerving.

Men moet natuurlijk rekening houden met de toestand van de kolonialen, doch ook met de belangen van diegenen die voor een examen geslaagd zijn en hun kansen beperkt zien, zo dat zij zich opnieuw moeten aanbieden voor een later examen.

Antwoord :

Dat hij zich voor latere examens zou moeten aanbieden, zelfs zo er betrekkingen te gegeven blijven na toepassing van de voorbehouden quota, spruit in elk geval niet voort uit de wet van 27 juli 1961 of haar uitvoeringsbesluiten.

Wat betreft het verbod om de bestaande wervingsreserves als argument aan te voeren tegen de voorbehouden quota voor nieuwe aanwervingen, gaat het hier enkel en alleen om de toepassing van de garantiewet (Zie parlementaire Stukken, Senaat, n° 124 van 19 juli 1961, Verslag namens de Commissie uitgebracht door de heer Van Cauwelaert, blz. 4). Ware dit niet het geval geweest, dan zou, wanneer het aantal kandidaten het aantal te begeven betrekkingen merkkelijk overtreft, het aanwerven van oud-kolonialen eventueel voor verschillende jaren stopgezet geworden zijn. Dit heeft de wetgever willen vermijden.

De Minister is van oordeel dat de vast benoemde Belgische ambtenaren van het Bestuur in Afrika niet op dezelfde voet mogen geplaatst worden als de personen, die niet tot de Administratie behoren en die eenvoudig in een wervingsreserve werden opgenomen nadat zij voor een examen geslaagd waren en wier kansen desgevallend slechts gedeeltelijk verminderd worden.

Vraag n° 10 :

Hoever staat het met de toepassing van het koninklijk besluit van 10 april 1954, dat gedeeltelijk hetzelfde doel nastreeft als artikel 33 van het Koloniale Handvest ?

Antwoord :

Het wetsontwerp ertoe strekkend artikel 33 van het Koloniale Handvest, opgeheven door de fundamentele wet van 19 mei 1960, opnieuw in werking te stellen, werd opnieuw aanhangig gemaakt en behoort tot de bevoegdheid van de Minister van Buitenlandse Handel en Technische Bijstand.

didats aux emplois réservés seront soumis à ces interrogations et exercices ».

L'interprétation de la loi n'est donc pas en cause puisque, outre la vérification des aptitudes professionnelles qui constituent une des huit conditions d'admissibilité à l'épreuve (voir 6° de l'article 6, § 1^{er}), il est loisible à l'autorité qui recrute d'imposer telles épreuves techniques qu'elle estime opportunes.

Question n° 9 :

Un membre dit ne pas contester le devoir pour le pays de faire quelque chose pour le reclassement des coloniaux.

Il fait remarquer que ces derniers mois, 8.300 personnes ont été recrutées dans les services publics à Anvers. Selon un arrêté d'octobre dernier, une réserve légale des candidats lauréats est constituée pour une durée de trois ans au lieu de deux ans.

Or, les dispositions prises en faveur des coloniaux font obstacle à ce que les réserves de recrutement existantes puissent être invoquées contre l'établissement des quotas prévus par la loi en cas de recrutement ultérieur.

Il faut certes se pencher sur la situation des coloniaux, mais il importe aussi de sauvegarder les intérêts de ceux-là qui, ayant réussi un examen, voient leurs chances réduites et doivent se représenter à des épreuves ultérieures.

Réponse :

Le fait qu'il devrait se représenter à des épreuves ultérieures même si des places restent vacantes après application du quota réservé, n'est en tous cas pas inscrit dans la loi du 27 juillet 1961 ou ses arrêtés d'application.

Quant à l'interdiction d'opposer les réserves à l'application du quota pour de nouveaux recrutements, il s'agit de l'application pure et simple de la loi de garantie (voir Doc. Parlementaires, Sénat, n° 124 du 19 juillet 1961. Rapport fait au nom de la Commission par M. Van Cauwelaert, p. 4). S'il en avait été autrement, on serait arrivé, dans les cas où il y a un nombre très supérieur de candidats au nombre d'emplois vacants, à fermer éventuellement pour des années tout recrutement aux coloniaux. C'est ce que le législateur n'a pas voulu.

Le ministre estime que ne peuvent être mis sur le même pied les agents belges de l'Administration d'Afrique admis à titre définitif et les personnes étrangères à l'Administration qui ont été simplement placées dans une réserve de recrutement pour avoir réussi un examen et dont les chances sont d'ailleurs partiellement et éventuellement réduites seulement.

Question n° 10 :

Où en est l'application de l'arrêté royal du 10 avril 1954, partiellement solidaire de l'application de l'article 33 de la Charte coloniale ?

Réponse :

Le projet de loi rétablissant l'article 33 de la Charte coloniale, abrogé par la loi fondamentale du 19 mai 1960, a été relevé de la caducité et est de la compétence du Ministre du Commerce Extérieur et de l'Assistance Technique.

Vragen waarop zal geantwoord worden in openbare zitting :

11. De wetgever houdt te weinig rekening met de administratieve moeilijkheden verbonden aan het steeds groeiend aantal nieuwe wetten die hij maakt.

Een technisch adviesbureau zou dienen in het leven te roepen, hetwelk in dit verband raadgevend advies zou uitbrengen zoals dit op het juridische terrein gebeurt door de Raad van State.

12. Hoever staat het met het in aanbouw zijnde administratief centrum ?

13. Waar staan we met de rationalisatie der administratieve rechtscolleges ?

14. Komt weldra de centralisatie van de betaling der wedden tot stand ?

Stemming.

De artikelen van het wetsontwerp en de tabellen betreffende het Openbaar Ambt werden eenparig, op een stem na, goedgekeurd.

Onderhavig verslag is eenparig goedgekeurd.

De Verslaggever,

F. ROBYNS.

De Voorzitter,

M. DESTENAY.

Questions auxquelles il sera répondu en séance publique :

11. Le législateur ne tient pas assez compte des difficultés administratives inhérentes au nombre toujours croissant de nouvelles lois qu'il fait.

Il conviendrait de créer un bureau technique qui émettrait des avis consultatifs en la matière, comme le fait le Conseil d'Etat dans le domaine juridique.

12. Où en est la construction du centre administratif ?

13. Où en est la rationalisation des juridictions administratives ?

14. La centralisation de la liquidation des traitements sera-t-elle bientôt réalisée ?

Vote.

Les articles du projet de loi et les tableaux se rapportant à la Fonction publique sont adoptés à l'unanimité moins une voix.

Le présent rapport a été approuvé à l'unanimité.

Le Rapporteur,

F. ROBYNS.

Le Président,

M. DESTENAY.