

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS

22 janvier 2013

PROJET DE LOI**contenant le budget général des dépenses
pour l'année budgétaire 2013****AVIS****sur la section 04 — SPF Personnel
et Organisation,
et la section 05 — SPF Technologie
de l'Information et de la Communication****RAPPORT**FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DE L'INTÉRIEUR, DES AFFAIRES GÉNÉRALES
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE
PAR
MME Bercy **SLEGERS****SOMMAIRE**

Page

I. Exposé introductif de M. Hendrik Bogaert, secrétaire d'État à la Fonction publique et à la Modernisation des Services publics	3
II. Discussion	27
III. Avis	40

Documents précédents:

Doc 53 2522/ (2012/2013):

- 001: Projet de loi (première partie).
- 002: Projet de loi (deuxième partie).
- 003: Amendements.
- 004: Erratum.
- 005 et 006: Amendements.
- 007 et 008: Rapports.
- 009: Amendements.
- 010 à 015: Rapports.
- 016: Amendement.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

22 januari 2013

WETSONTWERP**houdende de algemene uitgavenbegroting
voor het begrotingsjaar 2013****ADVIES****over sectie 04 — FOD Personeel
en Organisatie
en sectie 05 — FOD Informatie-
en Communicatietechnologie****VERSLAG**NAMENS DE COMMISSIE
VOOR DE BINNENLANDSE ZAKEN,
DE ALGEMENE ZAKEN EN HET OPENBAAR AMBT
UITGEBRACHT DOOR
MEVROUW Bercy **SLEGERS****INHOUD**

Blz.

I. Inleidende uiteenzetting van de heer Hendrik Bogaert, staatssecretaris voor Ambtenarenzaken en Modernisering van de Openbare Diensten	3
II. Bespreking.....	27
III. Advies.....	40

Voorgaande documenten:

Doc 53 2522/ (2012/2013):

- 001: Wetsontwerp (eerste deel).
- 002: Wetsontwerp (tweede deel).
- 003: Amendementen.
- 004: Erratum.
- 005 en 006: Amendementen.
- 007 en 008: Verslagen.
- 009: Amendementen.
- 010 tot 015: Verslagen.
- 016: Amendement.

5463

**Composition de la commission à la date de dépôt du rapport/
Samenstelling van de commissie op de datum van indiening van het verslag**
Président/Voorzitter: Siegfried Bracke

A. — Titulaires / Vaste leden:

N-VA	Siegfried Bracke, Koenraad Degroote, Jan Van Esbroeck, Ben Weyts
PS	Laurent Devin, Julie Fernandez Fernandez, André Frédéric, Eric Thiébaud
MR	Denis Ducarme, Jacqueline Galant
CD&V	Michel Doomst, Bercy Slegers
sp.a	Peter Vanvelthoven
Ecolo-Groen	Eric Jadot
Open Vld	Bart Somers
VB	Filip De Man
cdH	Marie-Martine Schyns

B. — Suppléants / Plaatsvervangers:

Daphné Dumery, Theo Francken, Bert Maertens, Sarah Smeyers, Kristien Van Vaerenbergh
Philippe Blanchart, Alain Mathot, Patrick Moriau, Özlem Özen
Corinne De Permentier, Luc Gustin, Marie-Christine Marghem
Nahima Lanjri, Jef Van den Bergh
Karin Temmerman, Bruno Tuybens
Kristof Calvo, Fouad Lahssaini
Carina Van Cauter, Frank Wilrycx
Peter Logghe, Tanguy Veys
Josy Arens, Christian Brotcome

C. — Membre sans voix délibérative / Niet-stemgerechtigd lid:

MLD	Laurent Louis
-----	---------------

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie	
PS	:	Parti Socialiste	
MR	:	Mouvement Réformateur	
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams	
sp.a	:	socialistische partij anders	
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen	
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten	
VB	:	Vlaams Belang	
cdH	:	centre démocrate Humaniste	
FDF	:	Fédéralistes Démocrates Francophones	
LDD	:	Lijst Dedecker	
MLD	:	Mouvement pour la Liberté et la Démocratie	

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkortingen bij de nummering van de publicaties:	
DOC 53 0000/000:	Document parlementaire de la 53 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif	DOC 53 0000/000:	Parlementair document van de 53 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Questions et Réponses écrites	QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)	CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)
CRABV:	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)	CRABV:	Beknopt Verslag (blauwe kaft)
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)	CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)
PLEN:	Séance plénière	PLEN:	Plenum
COM:	Réunion de commission	COM:	Commissievergadering
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants	Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers
Commandes: Place de la Nation 2 1008 Bruxelles Tél. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.lachambre.be e-mail : publications@lachambre.be	Bestellingen: Natieplein 2 1008 Brussel Tel. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.dekamer.be e-mail : publicaties@dekamer.be

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre commission a examiné la section 04 — SPF Personnel et Organisation, et la section 05 — SPF Technologie de l'Information et de la Communication, du projet du budget général des Dépenses pour l'année budgétaire 2013, y compris la justification et la note de politique générale (DOC 53 2522/001, 2523/005 et 006 et 2586/006), au cours de sa réunion du 9 janvier 2013.

**I. — EXPOSÉ INTRODUCTIF
DE M. HENDRIK BOGAERT,
SECRÉTAIRE D'ÉTAT À LA FONCTION
PUBLIQUE ET À LA MODERNISATION
DES SERVICES PUBLICS**

M. Hendrik Bogaert, secrétaire d'État à la Fonction publique et à la Modernisation des Services publics, explique qu'en 2013, sa politique sera axée sur un travail au niveau des valeurs, des systèmes et des chiffres. On examinera également dans quelle mesure les objectifs préalablement définis ont été atteints.

— *Travailler sur les valeurs*

La première priorité sera de travailler sur les valeurs. En ce qui concerne le nombre de collaborateurs de l'administration fédérale ventilé par genre et par niveau, on remarque qu'aucun problème ne se pose aux niveaux B et C, mais on observe une différence importante pour les niveaux A et D:

DAMES EN HEREN,

Uw commissie heeft sectie 04 — FOD Personeel en Organisatie, en sectie 05 — FOD Informatie- en Communicatietechnologie van het ontwerp van Algemene Uitgavenbegroting voor het begrotingsjaar 2013, alsook de verantwoording en de beleidsnota (DOC 53 2522/001, 2523/005 en 006, en 2586/006), besproken tijdens haar vergadering van 9 januari 2013.

**I. — INLEIDENDE UITEENZETTING VAN
DE HEER HENDRIK BOGAERT,
STAATSSECRETARIS VOOR
AMBTENARENZAKEN EN MODERNISERING
VAN DE OPENBARE DIENSTEN**

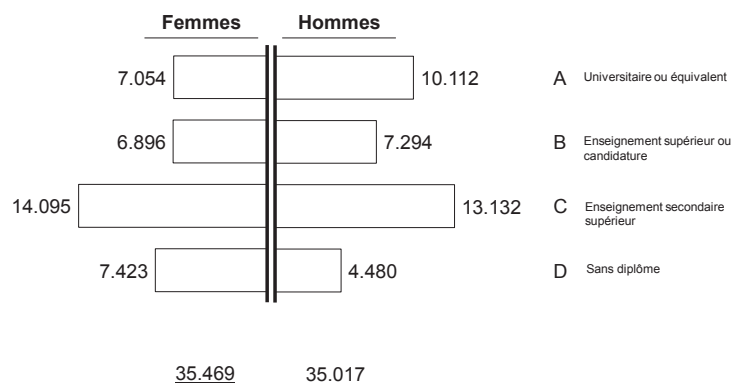
De heer Hendrik Bogaert, staatssecretaris voor Ambtenarenzaken en Modernisering van de Openbare Diensten licht toe dat zijn beleid in 2013 zal gericht zijn op het werken rond waarden, systemen en cijfers. Er wordt ook nagegaan in welke mate de eerder vooropgestelde doelstellingen zijn bereikt.

— *Werken aan waarden*

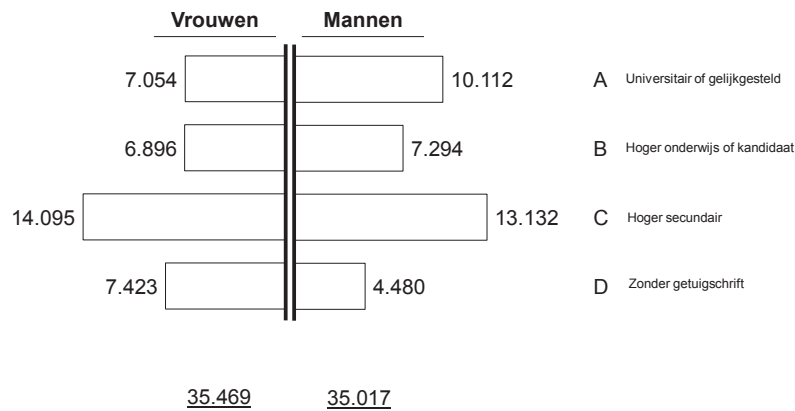
Als voornaamste prioriteit zal worden gewerkt rond de waarden. Wat betreft het aantal medewerkers van de federale administratie naar gender en niveau valt op dat er zich geen probleem stelt voor de niveaus B en C. Er is wel een groot verschil voor de niveaus A en D:

Modèle 1

Nombre de collaborateurs de l'administration fédérale ventilé par genre et par niveau
En ETP



Source: www.pdata.be 30/6/2012

Exhibit 1**Aantal medewerkers van de federale administratie naar gender en niveau
In VTE**

Bron: www.pdata.be 30/6/2012

En 2012, on a veillé à ce que davantage de femmes occupent des fonctions dirigeantes. Grâce à l'arrêté royal du 2 juin 2012 modifiant l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État, quatre des huit managers engagés dans la Fonction publique au cours des six derniers mois sont des femmes. En outre, en ce qui concerne les engagements de femmes, l'objectif est encore plus ambitieux pour 2013, puisque le rapport, qui était de une sur 6 en 2012, passerait à une sur 3.

La répartition des lieux d'habitation des collaborateurs fédéraux constitue un deuxième défi. Ces lieux d'habitation sont répartis sur l'ensemble du territoire du pays. Si Bruxelles est la seule région où la représentation a augmenté, elle accuse encore toujours un retard. Onze pour cent de la population y habitent mais seuls 8 % des collaborateurs fédéraux sont bruxellois malgré la proximité de nombreux bâtiments publics. La représentation de la population bruxelloise dans l'administration fédérale reste donc un défi.

In 2012 werd zorg besteed aan de toename van het aantal vrouwen in topfuncties. Dankzij het koninklijk besluit van 2 juni 2012 tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel zijn vier van de acht overheidsmanagers die tijdens de afgelopen zes maanden werden aangeworven vrouw. Bovendien wordt de ambitie voor aanwervingen van vrouwen verscherpt van 1 op 6 in 2012 naar 1 op 3 in 2013.

Een tweede uitdaging vormt de spreiding van de woonplaats van de federale ambtenaren. Er is een spreiding over het volledige grondgebied van het land. Brussel is het enige gewest waar de vertegenwoordiging is toegenomen. Toch is er in Brussel nog steeds sprake van een achterstand. Elf procent van de bevolking woont er, maar slechts acht procent van de federale ambtenaren is Brusselaar, ondanks de nabijheid van vele overheidsgebouwen. De vertegenwoordiging van de Brusselse bevolking in de federale overheid blijft dus een uitdaging.

Modèle 2**Répartition des lieux d'habitation des collaborateurs fédéraux**

En chiffres absolus

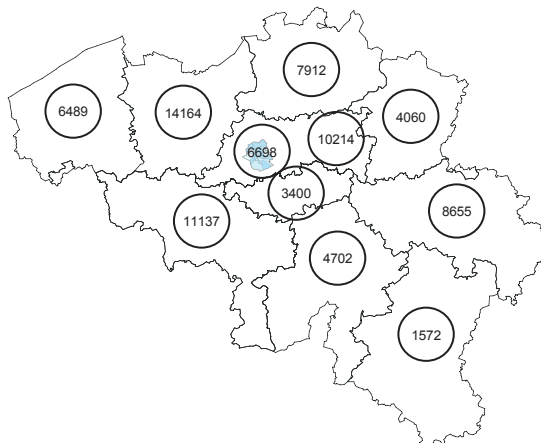
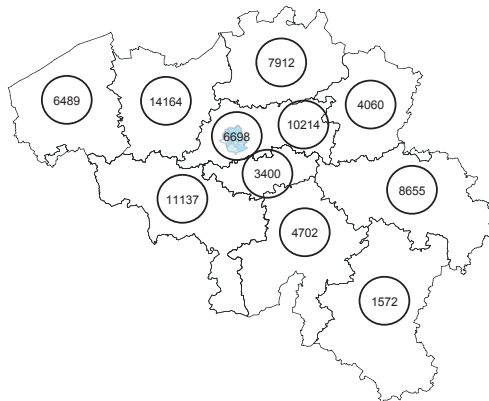


Exhibit 2**Spreading woonplaats federale ambtenaren**
In aantallenBron: www.pdata.be 30/6/2012

La pyramide des âges inversée au sein de l'administration fédérale représente également un défi pour les responsables politiques. La situation s'est malheureusement quelque peu dégradée en 2012 par rapport à l'année précédente. Près de 40 % des collaborateurs ont plus de 50 ans. Pour la catégorie d'âge des 50-60 ans, on note une augmentation, tandis que pour les autres tranches d'âge, on enregistre une baisse.

Ook de omgekeerde leeftijdpyramide binnen de federale overheid plaatst het beleid voor een uitdaging. De situatie is jammer genoeg iets verslechterd in 2012 ten overstaan van het jaar voordien. Bijna 40 procent van de medewerkers is ouder dan 50. Voor de leeftijdscategorie 50-60 jaar is er een stijging, de andere leeftijdsgroepen gaan in dalende lijn.

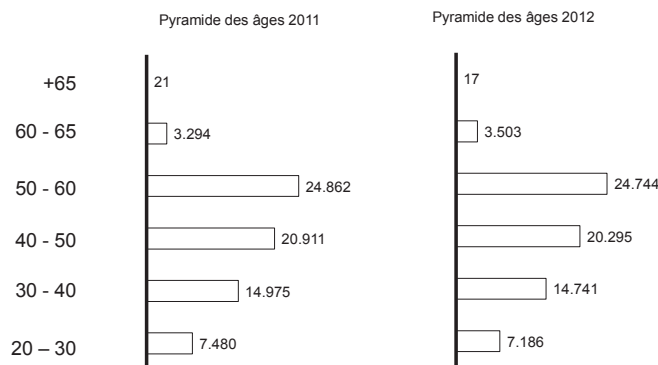
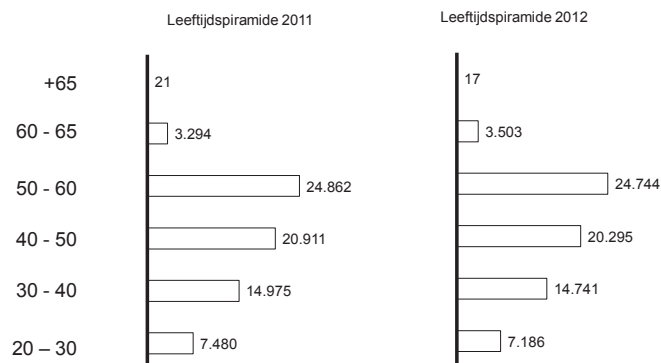
Modèle 3**Nombre de collaborateurs par catégories d'âge**
En ETPSource: www.pdata.be 30/06/2011 - 30/6/2012
AR travailler au-delà de 65 ans; AR 10/07/2012

Exhibit 3**Aantal medewerkers per leeftijdscategorie
In VTE**

Bron: www.pdata.be 30/06/2011 - 30/6/2012
KB werken boven 65 jaar; KB 10/07/2012

En ce qui concerne l'objectif de garder davantage de travailleurs de plus de 65 ans, le pouvoir fédéral prend toutefois des initiatives. Il souhaite également rendre les carrières plus attrayantes et optimiser les sélections et les formations, notamment en recourant à la mobilité. Ainsi, des "*Federal Special Forces*" peuvent être employées temporairement au sein de services en besoin. Dans les communes, quelque 200 personnes ont été ainsi mises à contribution dans le cadre de la campagne d'information relative aux prix du gaz et de l'électricité.

Les managers de la Fonction publique peuvent également rendre les promotions et les postes vacants accessibles à des candidats externes. Les emplois de niveau A sont désormais également accessibles à des candidats non porteurs d'un diplôme universitaire. Au sein du Selor, une application a été développée pour un marché interne des offres d'emploi. Enfin, le suivi des demandeurs d'emploi a été également amélioré. Afin de lutter contre les fausses candidatures pour certaines fonctions, les candidats ne reçoivent désormais la preuve de leur participation à un examen qu'à l'issue de la procédure.

De federale overheid neemt evenwel het voortouw wat betreft de ambitie om meer 65-plussers in dienst te houden. Tevens wil zij de loopbanen aantrekkelijker maken en de selecties en vormingen optimaliseren, onder meer door gebruik te maken van mobiliteit. Zo kunnen "*Federal Special Forces*" tijdelijk worden ingezet op plaatsen waar dat nodig is. Bij de gemeenten werden aldus 200 personen ingeschakeld in het kader van de informatiecampagne over de gas- en elektriciteitsstarieven.

Daarnaast krijgen de overheidsmanagers de mogelijkheid om promoties en vacatures open te stellen voor externen. Ook is de toegang tot het niveau A voor mensen zonder een universitair diploma mogelijk gemaakt. Bij Selor werd een applicatie ontwikkeld voor een interne vacaturemarkt. Ten slotte werd ook de opvolging van werkzoekenden verbeterd. Teneinde schijnkandidaturen voor bepaalde functies tegen te gaan, ontvangen de kandidaten thans pas op het einde van de procedure een bewijs van deelname aan een examen.

Modèle 4**Défi:**

Rendre les carrières plus attractives

Optimaliser les sélections

Optimaliser les formations

Réalisation:

3: Federal Special Forces afin d'employer temporairement des collaborateurs au sein de services en besoin

4: Ouvrir les promotions et les vacances d'emploi à des externes

5: Accession au niveau A

6: Marché interne des vacances d'emplois

7: Suivi des demandeurs d'emploi

Exhibit 4**Uitdaging:**

De loopbanen aantrekkelijker maken

De selectie optimaliseren

De vormingen optimaliseren

Verwezenlijking:

3: Federal Special Forces om tijdelijk werknemers tewerk te stellen bij diensten die daar nood aan hebben

4: Promoties en vacatures openstellen voor externen

5: Toegang tot niveau A

6: Interne markt voor vacatures

7: Opvolging van werkzoekenden

Les différences importantes entre collaborateurs statutaires et contractuels constituent aussi encore un défi important. Les discriminations entre les deux systèmes sont progressivement supprimées, notamment en fonction de la faisabilité budgétaire et politique. Une série d'inégalités ont déjà été supprimées. Un élément nouveau est, par exemple, qu'il est maintenant aussi possible de travailler au-delà de 65 ans pour les statutaires, et plus uniquement pour les contractuels. Le recrutement de contractuels par le biais du Selor se déroule maintenant selon la même procédure de sélection. Ainsi, des tests effectués pour des fonctions contractuelles peuvent entrer en compte dans la suite de la carrière. Les compétences acquises précédemment ou ailleurs seront désormais aussi prises en compte pour des fonctions contractuelles. Auparavant, elles ne l'étaient que pour les emplois statutaires. C'est notamment important pour le recrutement d'experts du vécu. Enfin, les commissions de recours en matière d'évaluation ne sont plus scindées par département, mais centralisées sous trois formes: une pour l'administration classique, une pour la sécurité sociale et une pour les organismes d'intérêt public. Les contractuels ont maintenant aussi la possibilité d'introduire un recours contre leur évaluation.

Le secrétaire d'État souligne que le nouveau système d'évaluation est maintenant d'application, avec l'accord des trois organisations syndicales. Cette réforme comprend quatre éléments importants:

1. La procédure administrative a été allégée: une évaluation peut faire au maximum une page A4 recto-verso;
2. La périodicité a été augmentée et est passée à un an: auparavant, l'évaluation avait lieu tous les deux ans;
3. Le lien avec la carrière est renforcé et il est mis fin aux formations certifiées: les négociations en vue

Ook de grote verschillen tussen de statutaire en de contractuele medewerkers vormen nog steeds een belangrijke uitdaging. Discriminaties tussen beide systemen worden stap voor stap weggewerkt, mede in het licht van wat budgettair en politiek haalbaar is. Totnogtoe werd reeds een aantal ongelijkheden weggewerkt. Nieuw is onder meer dat werken na 65 ook mogelijk is voor statutairen en niet langer enkel voor contractuelen. De aanwerving van contractuelen via Selor verloopt voortaan volgens een zelfde selectieprocedure. Op die manier kunnen afgelegde testen voor contractuele functies in aanmerking worden genomen tijdens het latere loopbaanverloop. Ook de eerder of elders verworven competenties worden nu in aanmerking genomen voor contractuele functies. Voorheen gold dat enkel voor statutaire betrekkingen. Dat is onder meer van belang voor de aanwerving van ervaringsdeskundigen. Ten slotte zijn de beroepscommissies voor evaluaties niet langer opgesplitst per departement, maar gecentraliseerd in drie vormen: een voor de klassieke administratie, een voor de sociale zekerheid en een voor de instellingen van openbaar nut. Ook de contractuelen hebben nu de mogelijkheid om in beroep te gaan tegen hun evaluatie.

De staatssecretaris benadrukt dat het nieuwe evaluatiesysteem thans een feit is, met akkoord van de drie vakorganisaties. Die hervorming kent vier belangrijke elementen:

1. De administratieve procedure is verlicht: een evaluatie is maximaal een recto/verso A4 blad lang;
2. De periodiciteit is verhoogd tot één jaar: vroeger bestond de tweejaarlijkse evaluatie;
3. Het verband met de loopbaan wordt versterkt en gecertificeerde opleidingen worden stopgezet: de

d'augmenter l'attractivité de la carrière débuteront prochainement;

4. La réglementation en matière de licenciement est consolidée: dans certains cas, la mobilité interne n'est plus un instrument utile et il convient de procéder à un licenciement.

Le secrétaire d'État présente aussi un aperçu des négociations avec les syndicats des services publics concernant plusieurs initiatives réglementaires:

onderhandelingen over een aantrekkelijker loopbaan-verloop worden eerstdaags opgestart;

4. De ontslagregeling wordt onderbouwd: in bepaalde gevallen is interne mobiliteit niet langer een nuttig instrument en dient een ontslag zich aan.

De staatssecretaris geeft ook een overzicht van de onderhandelingen met de overheidsvakbonden over een aantal regelgevende initiatieven:

Modèle 7

Défi: dialogue social constructif comité B

2012	SLFP	FSCSP	CGSP
Circulaire jours de dispense de service 2012	accord	accord	accord
AR classifications de fonctions niv. A	accord	accord	accord
AR modif. AR 2/10/37 – 1/3 femmes	accord	accord	pas d'accord
AR classifications de fonctions niv. A	accord	accord	accord
AR âge mise à la pension	accord	pas d'accord	pas d'accord
AR durée selection	pas d'accord	accord	pas d'accord
AR journée de 4 jours et travail à mi-temps 50/55	pas d'accord	accord	pas d'accord
AR modif. cycle d'évaluation	accord	accord	accord
Fiches de rénumération électroniques	accord	accord	accord
AR calendrier jours fériés et don de sang	pas d'accord	pas d'accord	pas d'accord
AR personnes handicapées	accord	accord	accord
AR emploi contrat de travail	accord	accord	accord
AR commission de recours	pas d'accord	pas d'accord	pas d'accord
AM modèle rapport d'évaluation	pas d'accord	pas d'accord	pas d'accord
AR allocations	pas d'accord	pas d'accord	pas d'accord
AR formations certifiées	pas d'accord	pas d'accord	pas d'accord
Avant-projet loi formations certifiées	pas d'accord	pas d'accord	pas d'accord
AR conseiller en sécurité	accord	accord	accord
AR passage à niv. A	pas d'accord	accord	pas d'accord
AR carte d'accès contractuels	accord	accord	accord
Total = 20 dossiers	11x OUI	13x OUI	9x OUI

Exhibit 7

Uitdaging: constructieve sociale dialoog comité B

2012	VSOA	FCSOD	ACOD
Circulaire jours de dispense de service	akkoord	akkoord	akkoord
KB functieclassificaties niv. A	akkoord	akkoord	akkoord
KB tot wijz. KB 2/10/37 – 1/3 vrouwen	akkoord	akkoord	niet akkoord
KB functieclassificaties niv. A	akkoord	akkoord	akkoord
KB ouderdom oppensieonstelling	akkoord	niet akkoord	niet akkoord
KB doorlooptijd selectie	niet akkoord	akkoord	niet akkoord
KB vierdagenweek en halftijds werken vanaf 50 of	niet akkoord	akkoord	niet akkoord
KB wijz. evaluatiecyclus	akkoord	akkoord	akkoord
Weddenfiches elektronisch	akkoord	akkoord	akkoord
KB feestdagenregeling en verlof voor bloedgeven	niet akkoord	niet akkoord	niet akkoord
KB personen met handicap	akkoord	akkoord	akkoord
KB indienstneming bij arbeidsovereenkomst	akkoord	akkoord	akkoord
KB beroepscommissie	niet akkoord	niet akkoord	niet akkoord
MB model evaluatieverslag	niet akkoord	niet akkoord	niet akkoord
KB toelagen	niet akkoord	niet akkoord	niet akkoord
KB gecertificeerde opleidingen	niet akkoord	niet akkoord	niet akkoord
Voorontwerp wet gecertificeerde opleidingen	niet akkoord	niet akkoord	niet akkoord
KB veiligheidsadviseurs	akkoord	akkoord	akkoord
KB overgang niv. A	niet akkoord	akkoord	niet akkoord
KB instapkaart contractuelen	akkoord	akkoord	akkoord
Totaal = 20 dossiers	11x JA	13x JA	9x JA

Les initiatives n'étaient pas toutes soutenues par les syndicats. Le secrétaire d'État peut comprendre que les syndicats se soient opposés à l'arrêté royal relatif à la semaine de quatre jours compte tenu de son impact budgétaire. Aucun des trois syndicats n'était disposé à soutenir l'arrêté royal relatif au don de sang, qui répondait toutefois à une demande expresse de la Croix Rouge de Belgique elle-même. Les négociations sur les formations certifiées reprendront dans le courant du mois de janvier.

Douze dossiers ont également été examinés par le comité A:

Sommige initiatieven genoten de steun van de drie vakbonden, andere dan weer niet. De staatssecretaris kan begrip opbrengen voor het verzet tegen het koninklijk besluit over de vierdagenweek, gelet op de budgettaire impact ervan. Geen van de drie vakorganisaties kon zich scharen achter het koninklijk besluit over het bloedgeven. Daar ging het echter om een uitdrukkelijke vraag van het Rode Kruis België zelf. De onderhandelingen over de gecertificeerde opleidingen worden in de loop van januari heropgestart.

In het comité A werden ook twaalf dossiers behandeld:

Modèle 8

Défi: dialogue social constructif

2012	SLFP	FSCSP	CGSP
AR modif. régimes interruption de la carrière professionnelle et du crédit-temps	accord	accord	accord
AR modif. régimes interruption de la carrière professionnelle et du crédit-temps et de l'augmentation de l'âge de l'enfant handicapé pour le congé parental	accord	accord	accord
Loi journée de quatre jours et le travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans	pas d'accord	accord	pas d'accord
AR journée de quatre jours et le travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans	pas d'accord	accord	pas d'accord
AR transposition de la Directive 2010/18/UE congé parental	pas d'accord	pas d'accord	accord
AR modif. indemnisation accidents du travail et accidents survenus sur le chemin du travail	accord	accord	accord
AR indemnisation accidents du travail et accidents survenus sur le chemin du travail	accord	accord	accord
AR modif. octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux	pas d'accord	pas d'accord	accord
AR modif. régime interruption de carrière	pas d'accord	pas d'accord	pas d'accord
Loi pensions du secteur public	pas d'accord	pas d'accord	pas d'accord
AR loi portant dispositions diverses	pas d'accord	pas d'accord	pas d'accord
AR modif. détachement ou la mise à disposition des membres du personnel en service dans les centres du système d'appel unifié vers le SPF Intérieur	accord	accord	accord
Total = 12 dossiers	5x OUI	7x OUI	7x OUI

Exhibit 8

Uitdaging: constructieve sociale dialoog

2012	VSOA	FCSOD	ACOD
KB wijz. stelsels van onderbreking van de beroepsloopbaan en van tijdskrediet	akkoord	akkoord	akkoord
KB wijz. stelsels van onderbreking van de beroepsloopbaan tot verhoging van de leeftijd van het gehandicapte kind inzake ouderschapsverlof	akkoord	akkoord	akkoord
Wet vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar	niet akkoord	akkoord	niet akkoord
KB vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar	niet akkoord	akkoord	niet akkoord
KB tot omzetting van richtlijn 2010/18/EU ouderschapsverlof	niet akkoord	niet akkoord	akkoord
KB schadevergoeding arbeidsongevallen en voor ongevallen op de weg naar en van het werk	akkoord	akkoord	akkoord
KB wijz. schadevergoeding arbeidsongevallen en voor ongevallen op de weg naar en van het werk	akkoord	akkoord	akkoord
KB wijz. onderbrekingsuitkeringen aan de personeelsleden van het onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra	niet akkoord	niet akkoord	akkoord
KB wijz. stelsel loopbaanonderbreking	niet akkoord	niet akkoord	niet akkoord
Wet pensioenen van de overheidssector	niet akkoord	niet akkoord	niet akkoord
KB wet diverse bepalingen	niet akkoord	niet akkoord	niet akkoord
KB wijz. tot detachering of terbeschikkingstelling naar de FOD Binnenlandse Zaken van de personeelsleden in dienst bij de centra voor het eenvormig oproepstelsel	akkoord	akkoord	akkoord
Totaal = 12 dossiers	5x JA	7x JA	7x JA

— *Travailler sur les systèmes*

Au sein de l'administration, l'absence de description des procédures était un premier problème important. Au total, on peut distinguer 15 grandes procédures, qui diffèrent complètement d'un département à l'autre. Le temps consacré à l'examen des demandes varie également:

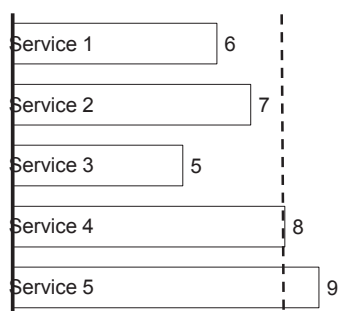
— *Werken aan systemen*

Een eerste groot probleem binnen de administratie was het ontbreken van een beschrijving van de procedures. In totaal zijn er 15 grote procedures te onderscheiden, die totaal verschillend zijn van departement tot departement. Ook de tijdsbesteding varieert:

Modèle 9

Défi: décrire les processus et les optimiser

Durée en minutes

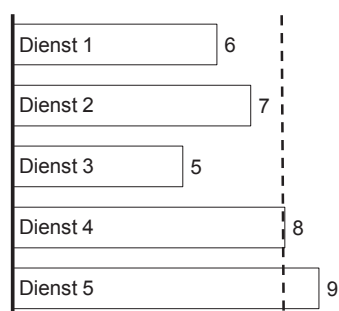


Source: interviews

Exhibit 9

Uitdaging: processen beschrijven en optimaliseren

Doorlooptijd in minuten



Bron: interviews

L'examen et la réduction de la durée de traitement des nouvelles demandes d'asile constituent des exemples de l'optimisation des procédures. Il est apparu lors d'un audit qu'une nouvelle demande d'asile pouvait être traitée dans les 101 jours alors qu'auparavant, le traitement durait en moyenne 150 jours.

Een voorbeeld van het optimaliseren van de procedures is het onderzoek en de versnelling van de doorlooptijd van de behandeling van nieuwe asielaanvragen. Een audit heeft ertoe geleid dat een nieuwe aanvraag binnen de 101 dagen kan worden afgewerkt. Voorheen was dat gemiddeld 150 dagen.

Modèle 10

Défi: décrire les procédures et les optimiser

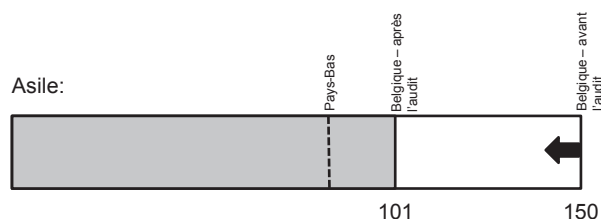
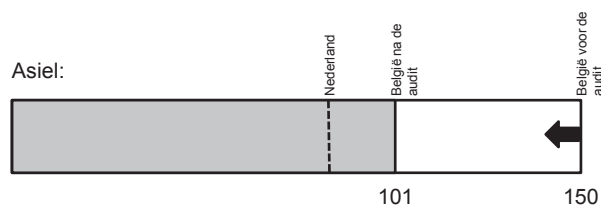


Exhibit 10

Uitdaging: processen beschrijven en optimaliseren



Le secrétaire d'État souligne en outre que la décentralisation politique doit aller de pair avec une bonne coopération administrative entre les différents niveaux de pouvoir:

Daarnaast benadrukt de staatssecretaris dat politieke decentralisatie hand in hand moet gaan met een degelijke administratieve samenwerking tussen de verschillende beleidsniveaus:

Modèle 11

Défi: décentralisation politique + collaboration administrative

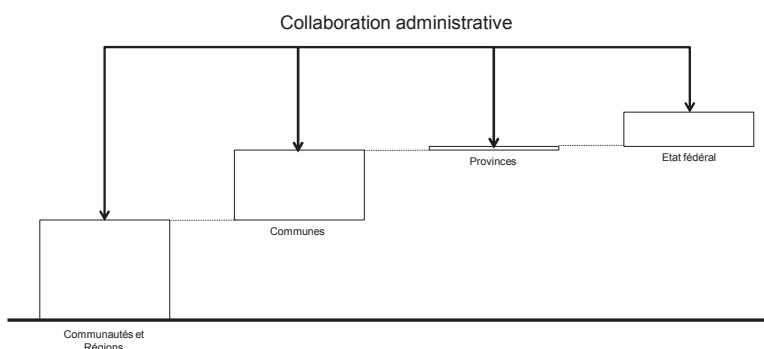
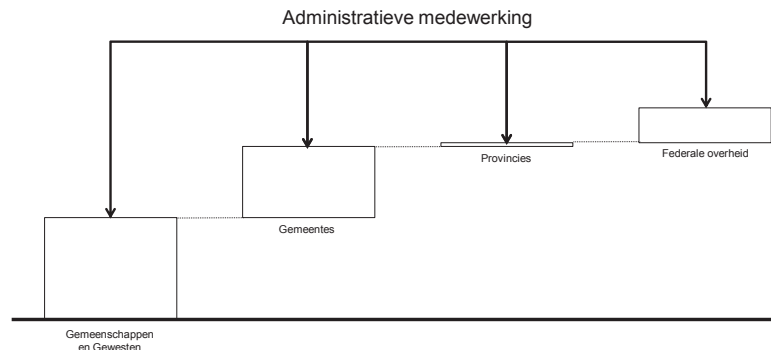


Exhibit 11**Uitdaging: politieke decentralisatie + administratieve medewerking**

En France, la réduction du nombre de fonctionnaires au niveau national a en effet entraîné le recrutement d'une multitude de personnes au niveau local. Les banques carrefours sont un instrument indispensable à cet égard. Par exemple, la déclaration d'une naissance à l'administration communale doit automatiquement ouvrir le droit aux allocations familiales.

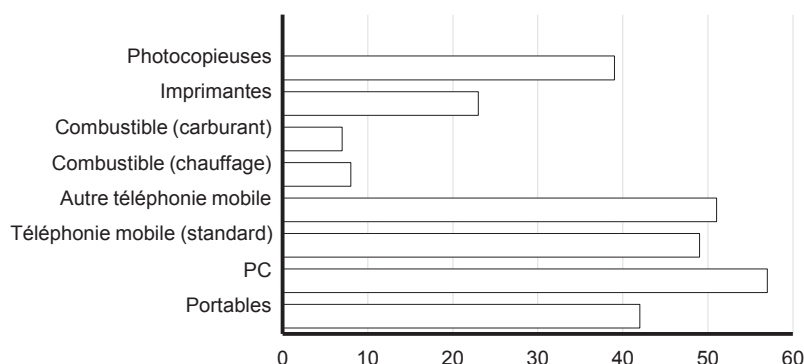
Un autre point important auquel il convient d'être attentif est celui de la politique des achats stratégiques. L'obligation d'utiliser le e-Procurement est une réalisation importante. À partir du 1^{er} janvier 2013, toute administration sera obligée d'accepter une offre électronique.

In Frankrijk heeft een vermindering van het aantal ambtenaren op het nationale niveau immers geleid tot de aanwerving van een veelvoud van personeel op het lokale niveau. Kruispuntbanken zijn in dat verband een onmisbaar instrument. Zo moet bij voorbeeld een geboorteaangifte bij de gemeente onmiddellijk het recht op kinderbijslag openen.

Een ander belangrijk aandachtspunt is het beleid van de strategische aankopen. Een belangrijke verwezenlijking is het verplichte gebruik van e-Procurement. Vanaf 1 januari 2013 is een administratie verplicht een elektronische offerte te aanvaarden.

Modèle 12**Défi: politique d'achats stratégiques**

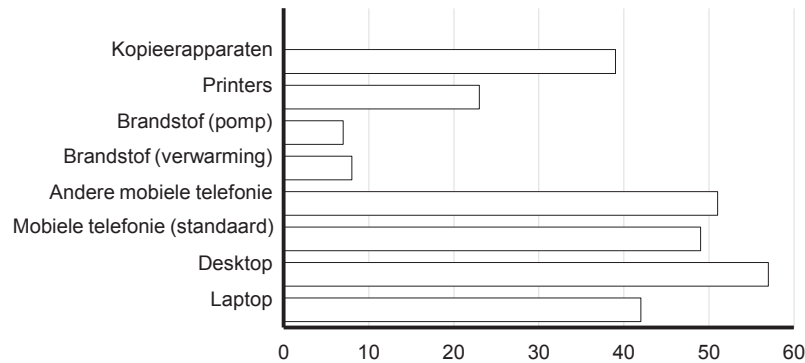
% de réductions de prix pour achats groupés par rapport à un "prix catalogue"



Source: FOR/CMS

Exhibit 12**Uitdaging: strategisch aankopen**

% prijskortingen samenaankopen t.o.v. "catalogusprijs"



Bron: FOR/CMS

Des recherches indiquent que 70 millions d'euros peuvent être économisés, en matière de frais d'expédition, en renonçant aux envois recommandés et aux envois Prior. Une étude visant à améliorer l'efficacité est également en cours auprès d'Optifed. À cela s'ajoute, en troisième lieu, Fedoclean, qui centralise et optimise la gestion relative au personnel d'entretien de l'administration fédérale. On s'efforcera de limiter autant que possible la sous-traitance en matière d'entretien.

Onderzoek heeft uitgewezen dat op portkosten 70 miljoen euro kan worden bespaard door geen gebruik te maken van aangetekende zendingen of bestellingen per prior. Ook bij Optifed loopt een onderzoek naar efficiëntieverbetering. Ten derde is er ook de oprichting van Fedoclean, waardoor het beheer ten behoeve van het onderhoudspersoneel van de federale administratie wordt gecentraliseerd en geoptimaliseerd. Er zal worden getracht om de outsourcing van onderhoud zoveel mogelijk te beperken.

Modèle 13**Défi: politique d'achats stratégiques + efficience durable**

- 1 Exercice d'évaluation des coûts Optifed en 2012: frais postaux + prestation de services par la SNCB
- 2 Projets d'efficience Optifed en 2012: e-facturation + gestion des impressions et des copies
- 3 Optifed en 2012: principes de la création de Fedoclean

Exhibit 13**Uitdaging: strategisch samenaankopen + duurzame efficiëntie**

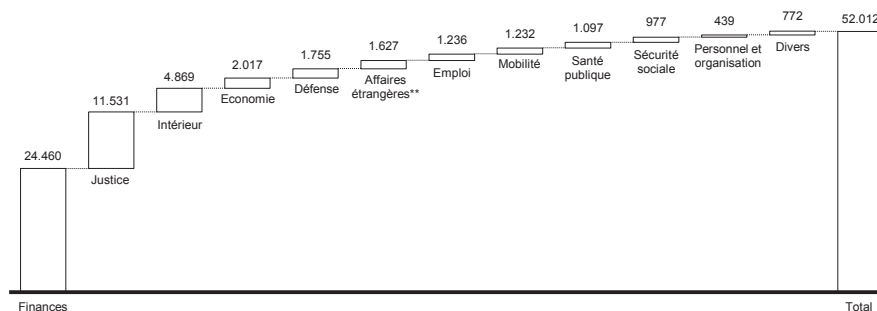
- 1 Evaluatieoefening van de kosten van Optifed in 2012: portkosten + dienstverlening van de NMBS
- 2 Efficiëntieprojecten Optifed in 2012: e-facturatie + beheer van printen en kopiëren
- 3 Optifed in 2012: principes van de ontwikkeling van Fedoclean

— Travailler au niveau des chiffres

Le secrétaire d'État fournit, en guise d'introduction, un aperçu de la composition du personnel de l'administration fédérale:

— Werken aan aantallen

De staatssecretaris geeft ter inleiding een overzicht van de samenstelling van het personeel van de federale administratie:

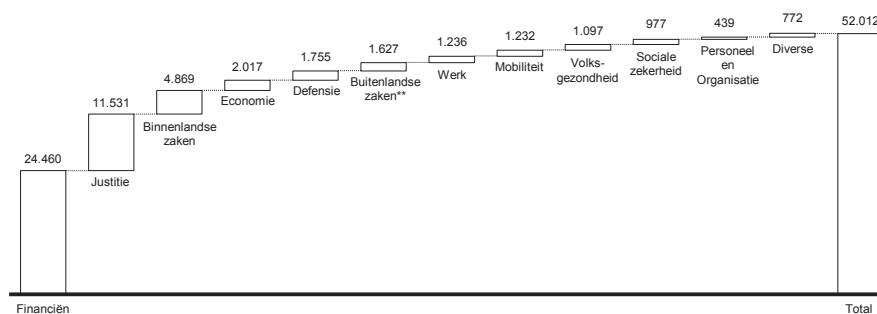
Modèle 14**Collaborateurs des services publics fédéraux et de programmation (SPF/SPP), 2012**
En ETP*

Source: www.pdata.be 30/6/2012;

* FTE = équivalent temps plein

** SPF Affaires Étrangères: données de paiements SCDF décembre 2011 – novembre 2012

Divers = SPP Politique Scientifique, Intégration Sociale et Développement Durable, Chancellerie, Budget et Contrôle de Gestion et Fedict

Exhibit 14**Medewerkers van de Federale en Programmatorische overheidsdiensten (FOD/POD), 2012**
In VTE*

Bron: www.pdata.be 30/6/2012;

* VTE = voltijdse equivalenten

** Bron: Betaalgegevens CDVU december 2011 – november 2012

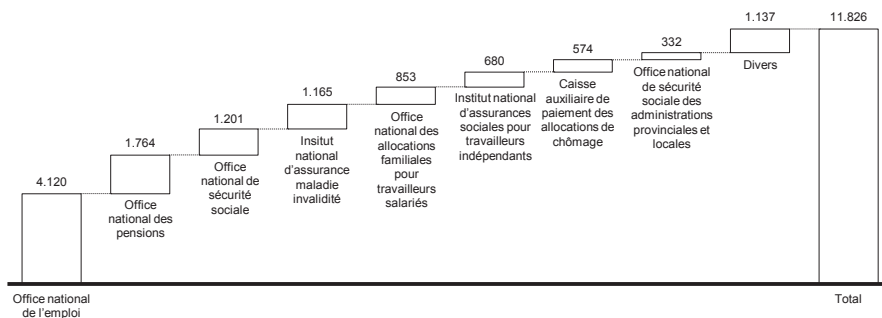
Diverse = POD Wetenschapsbeleid, Maatschappelijk Integratie en Duurzame Ontwikkeling, Kanselarij, Budget en Beheerscontrole en Fedict

Les organismes de sécurité sociale gèrent un budget de quelque 80 milliards d'euros et ce, avec un nombre relativement limité de collaborateurs. L'Office national de l'Emploi compte pratiquement autant de collaborateurs que les trois plus grands organismes suivants de sécurité sociale ensemble:

De instellingen van de sociale zekerheid beheren een budget van ongeveer 80 miljard euro, en dat met een relatief beperkt aantal medewerkers. De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening telt ongeveer evenveel medewerkers als de volgende drie grootste openbare instellingen van sociale zekerheid samen:

Modèle 15

Collaborateurs des institutions publiques de sécurité sociale (IPSS), 2012 En ETP

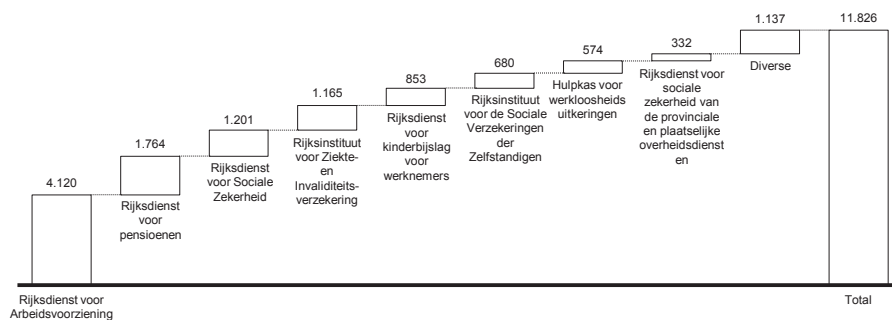


Source: www.pdata.be 30/6/2012;

Divers = Caisse auxiliaire d'assurance maladie - invalidité, Office national des vacances annuelles, Caisse de secours et de prévoyance en faveur des Marins, Fonds des maladies professionnelles, Fonds des accidents du travail, la Banque carrefour de la sécurité sociale et l'Office de sécurité social d'outre mer.

Exhibit 15

Medewerkers van de Openbare Instellingen van Sociale Zekerheid (OISZ), 2012 In VTE



Bron: www.pdata.be 30/6/2012;

Diverse = Hulpkas voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering, Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie, Hulp en Voorzorgskas voor Zeevarenden, Fonds voor Beroepsziekten, Fonds voor Arbeidsongevallen, Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid en Dienst voor Overzeese Sociale Zekerheid.

La Belgique connaît déjà une forte décentralisation. Après la sixième réforme de l'État, le budget des entités fédérées sera supérieur de 15 pour cent au budget fédéral, y compris la sécurité sociale.

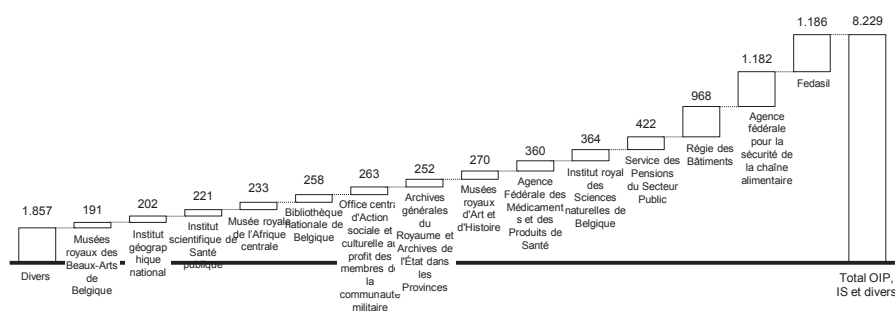
Le secrétaire d'État fournit aussi un aperçu du nombre de collaborateurs des organismes d'intérêt public (OIP), des institutions scientifiques (IS) et de diverses institutions:

België kent reeds een sterke decentralisatie. Na de zesde staatshervorming zal het budget van de deelstaten 15 procent hoger liggen dan het federale budget, de sociale zekerheid inbegrepen.

De staatssecretaris geeft ook een overzicht van het aantal medewerkers van de Instellingen van Openbaar Nut (ION), Wetenschappelijke Instellingen (WI) en diverse Instellingen:

Modèle 16

Collaborateurs des organismes d'intérêt public (OIP), des institutions scientifiques (IS) et des institutions diverses, 2012 En ETP

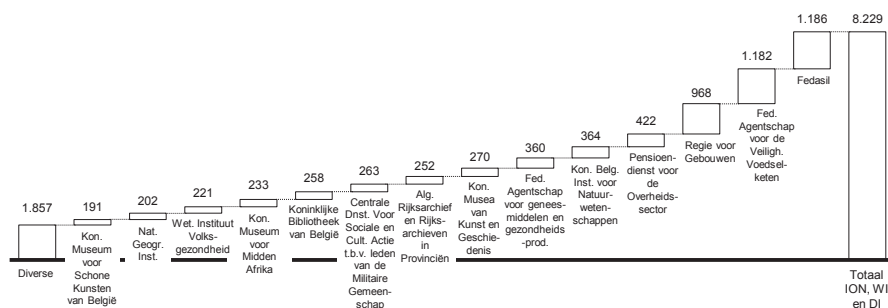


Source: www.pdata.be 30/6/2012;

Divers = Institut Royal Météorologique de Belgique, Institut royal du Patrimoine artistique, Conseil Central de l'Economie et Conseil National du Travail, Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme

Exhibit 16

Medewerkers van de Instellingen van Openbaar Nut (ION), Wetenschappelijke Instellingen (WI) en Diverse Instellingen, 2012 In VTE



Bron: www.pdata.be 30/6/2012;

Diverse = Koninklijk Meteorologisch Instituut, Koninklijk Instituut voor het Kunstpatrimonium, Centrale Raad voor het bedrijfsleven en Nationale Arbeidsraad, Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding

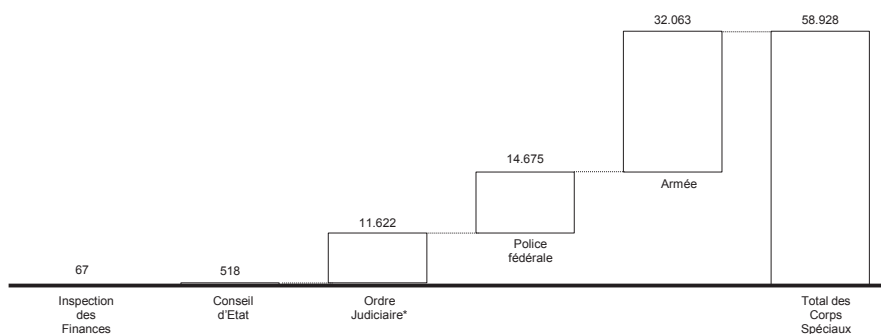
Les Corps spéciaux comptent quelque 130 000 collaborateurs, dont 60 000 dans les corps spéciaux et 70 000 dans l'administration classique.

De Bijzondere Korpsen tellen ongeveer 130 000 medewerkers, waarvan 60 000 in de speciale korpsen en 70 000 in de klassieke administratie.

Modèle 17

Collaborateurs des Corps Spéciaux, 2012

En ETP



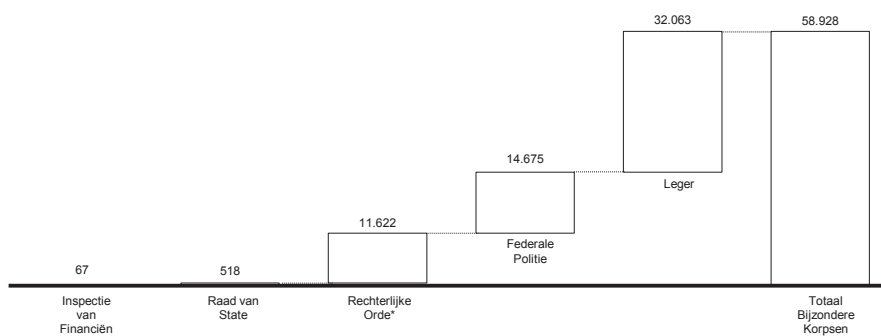
Source: www.pdata.be 30/6/2012

* Ordre Judiciaire = greffes, parquets et magistrature

Exhibit 17

Medewerkers van de Bijzondere Korpsen, 2012

In VTE

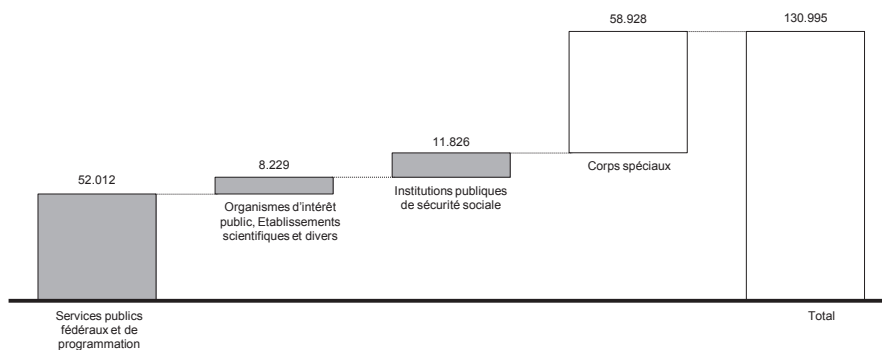


Bron: www.pdata.be 30/6/2012

* Rechterlijke Orde = griffies, parketten en de magistratuur

Modèle 18**Collaborateurs de l'administration fédérale, 2012**
En ETP

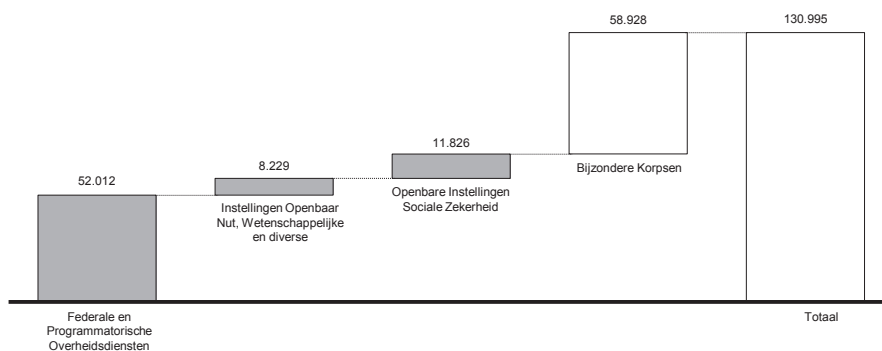
Compétence
directe du
Secrétaire d'Etat



Bron: www.pdata.be 30/6/2012

Exhibit 18**Medewerkers van de federale overheid, 2012**
In VTE

directe
bevoegdheid
staatssecretaris



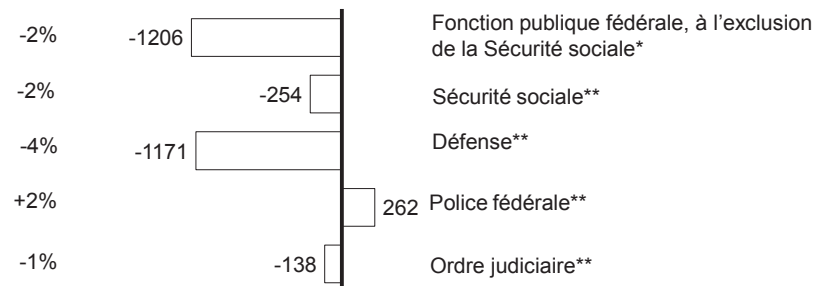
Bron: www.pdata.be 30/6/2012

Le secrétaire d'État présente par ailleurs une analyse plus détaillée de l'évolution du nombre de fonctionnaires fédéraux. Entre décembre 2011 et novembre 2012, leur nombre a baissé de 1 206 unités. Ce chiffre ne tient pas compte des institutions de sécurité sociale, où l'on observe une diminution de 254 ETP entre juin 2011 et juin 2012. À la Défense, la baisse du nombre de collaborateurs est sensible, tandis qu'à la police fédérale, la tendance est inverse, avec une augmentation de 2 % des effectifs. Cette augmentation se poursuivra à l'avenir. Au sein de l'ordre judiciaire, en revanche, on observe bel et bien une diminution du nombre d'agents.

De staatssecretaris gaat ook nader in op de evolutie van het aantal federale ambtenaren. Tussen december 2011 tot november 2012 is het aantal gedaald met 1 206. Daar zijn de instellingen van de Sociale Zekerheid niet in meegerekend. Voor die laatste is er tussen juni 2011 en juni 2012 een daling van 254 VTE. Bij Defensie is er een sterke daling. De federale politie gaat tegen de dalende trend in. Daar stijgt het personeelsaantal met twee procent. Die stijging zal zich in de toekomst nog doorzetten. Ten slotte is er wel een daling bij de rechterlijke orde.

Modèle 19

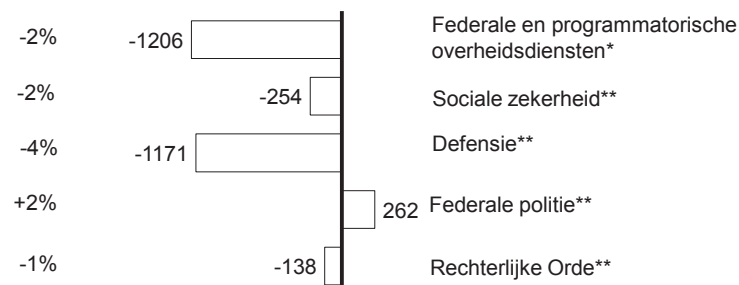
Evolution du nombre de collaborateurs de l'administration fédérale, 2011 – 2012 En ETP



* Bron: données de paiements SCDF décembre 2011 – novembre 2012 – résultat du monitoring fédéral.
**Bron: www.pdata.be 30/6/2011 – 30/06/2012

Exhibit 19

Evolutie aantal medewerkers Federale overheid, 2011 – 2012 In VTE



* Bron: betaalgegevens CDVU december 2011 – november 2012 – resultaat van de federale monitoring
**Bron: www.pdata.be 30/6/2011 – 30/06/2012

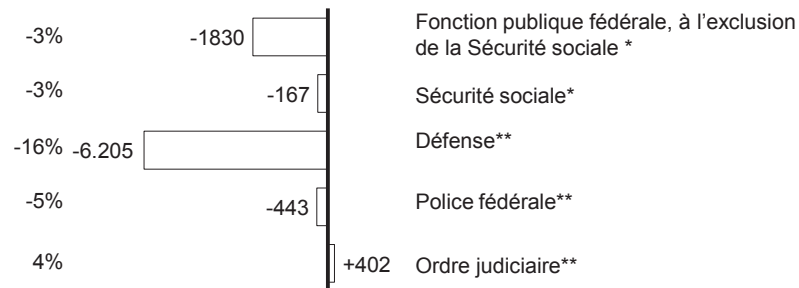
Ces chiffres sont encore plus parlants lorsqu'on les compare avec ceux de la période 2008-2011, c'est-à-dire une période de trois ans. La comparaison fait bien apparaître les priorités du gouvernement fédéral. L'administration fait certes l'objet d'un dégraissage, mais il y a également, par ailleurs, une marge pour des investissements ciblés en matière de personnel.

De bovengenoemde cijfers zijn des te opmerkelijker indien de vergelijking wordt gemaakt met de periode 2008-2011. Daar gaat het dus om een periode van drie jaar. De vergelijking biedt een goed beeld van de prioriteiten van de federale regering. Het overheidsapparaat wordt weliswaar afgeslankt, maar tegelijk is er ook ruimte voor gerichte investeringen in personeel.

Modèle 20

Evolution du nombre de collaborateurs de l'administration fédérale, 2008 – 2011

En ETP



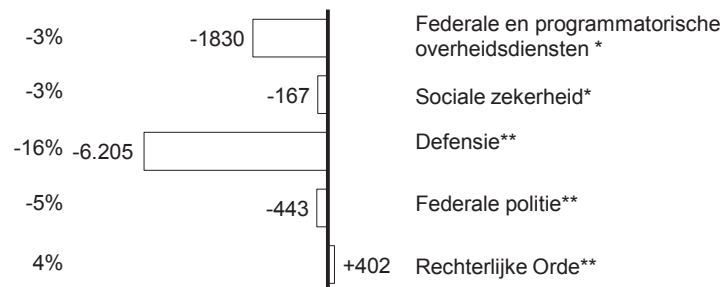
*Bron: www.pdata.be 30/6/2008 – 31/12/2011

**Bron: www.pdata.be 30/06/2008 – 30/06/2011

Exhibit 20

Evolutie aantal medewerkers Federale overheid, 2008 – 2011

In VTE



*Bron: www.pdata.be 30/6/2008 – 31/12/2011

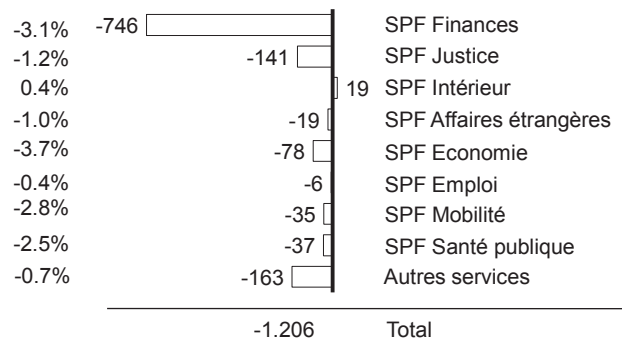
**Bron: www.pdata.be 30/06/2008 – 30/06/2011

Dans le détail par département, on note un recul sensible au SPF Finances. Proportionnellement, ce recul est également considérable au SPF Économie. Une diminution globale du nombre de collaborateurs de 1 206 unités a ainsi été obtenue en l'espace de douze mois. Les objectifs contenus dans l'accord de gouvernement sont donc bel et bien poursuivis.

Bij het overzicht per departement is er een sterke daling merkbaar bij de FOD Financiën. Ook bij de FOD Economie is er procentueel een aanzienlijke vermindering in het personeelsaantal. Op twaalf maanden tijd werd een daling met 1 206 personen gerealiseerd. De engagementen van het regeerakkoord worden dus zeker nagestreefd.

Modèle 21

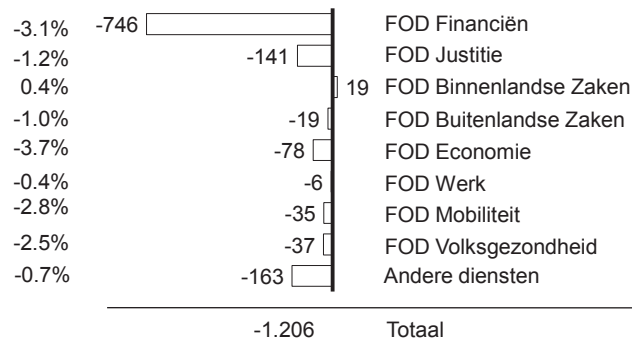
Résultats les plus importants du monitoring décembre 2011 – novembre 2012



*Source: données de payement du SCDF

Exhibit 21

Belangrijkste resultaten van de monitoring december 2011 – november 2012



*Bron: betaalgegevens CDVU

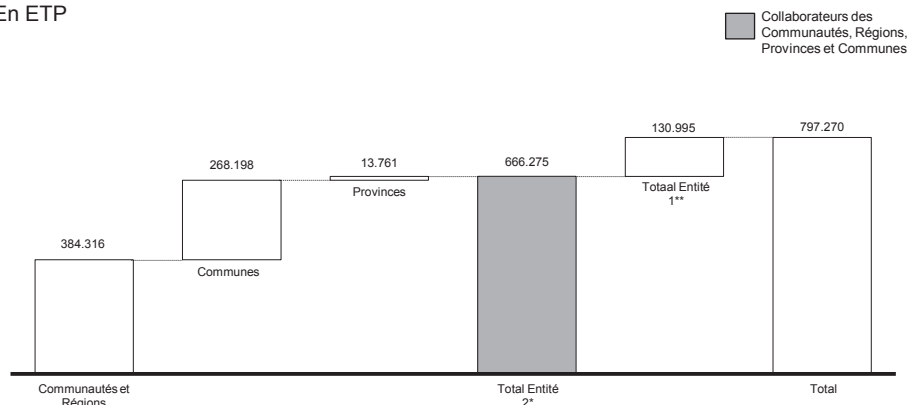
La forte décentralisation que l'on connaît en Belgique est une nouvelle fois soulignée par le graphique suivant. Le nombre de fonctionnaires fédéraux s'élève à 130 995, contre 666 275 pour les autres niveaux de pouvoir. Il apparaît en outre clairement que la part des provinces est relativement limitée.

De sterke decentralisatie in België wordt nogmaals onderlijnd door de volgende voorstelling. Het aantal federale ambtenaren bedraagt 130 995, tegenover 666 275 voor de andere beleidsniveaus. Tegelijk wordt ook duidelijk dat het aandeel van de provincies daarin relatief beperkt is.

Modèle 22

Collaborateurs des Communautés, des Régions et des Communes, début 2012

En ETP



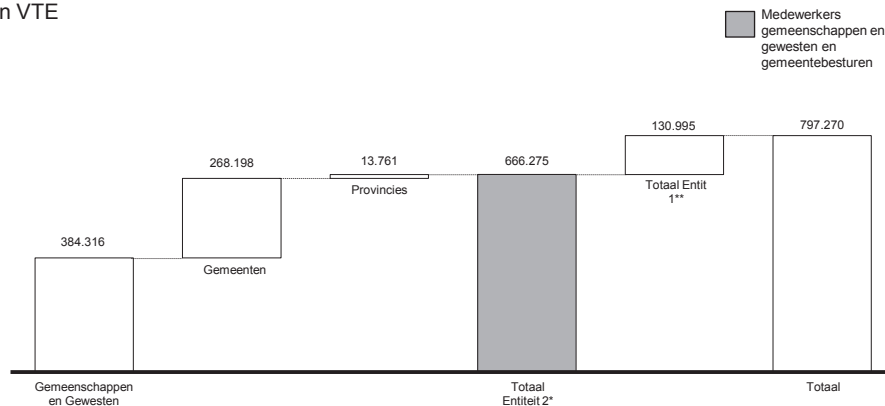
* Bron: ONSS/ONSSAPL déclaration fin 2011

**Bron: www.pdata.be 30/06/2012

Exhibit 22

Medewerkers van de gemeenschappen en gewesten en de gemeentebesturen, 2012

In VTE



* Bron: RSZ/RSZPPO verklaring eind 2011

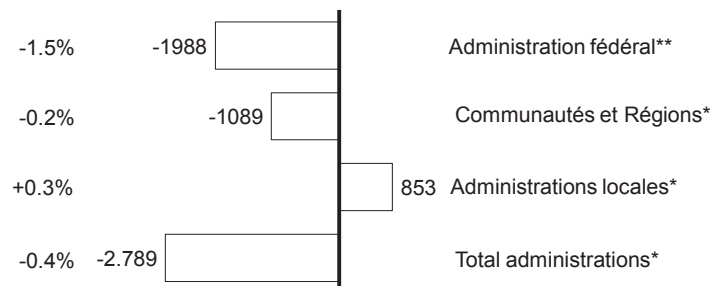
**Bron: www.pdata.be 30/06/2012

L'évolution du nombre de collaborateurs aux différents niveaux de pouvoir montre qu'un effort considérable a été consenti à l'échelon fédéral. Proportionnellement, l'administration fédérale a réduit huit fois plus le nombre de ses collaborateurs que les communautés et les régions. Au niveau des administrations locales, on observe une croissance des effectifs.

Uit de evolutie van het aantal medewerkers van de verschillende overheidsniveaus blijkt dat op het federale niveau een aanzienlijke inspanning werd geleverd. Rekening houdend met de volumes heeft de federale overheid acht maal meer afgebouwd dan de Gemeenschappen en de Gewesten. Bij de lokale besturen is er een aangroei van het personeelsbestand.

Modèle 23

Evolution nombre de collaborateurs différents niveaux gouvernementaux 2011 – 2012

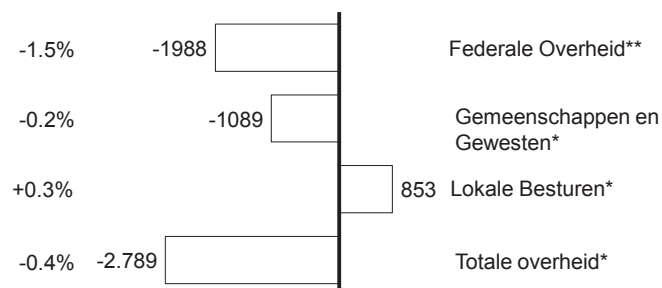


* Source: ONSS/ONSSAPL

**Source: www.pdata.be 30/06/2012

Exhibit 23

Evolutie aantal medewerkers verschillende overheidsniveaus 2011 – 2012



* Bron: RSZ/RSZPPO

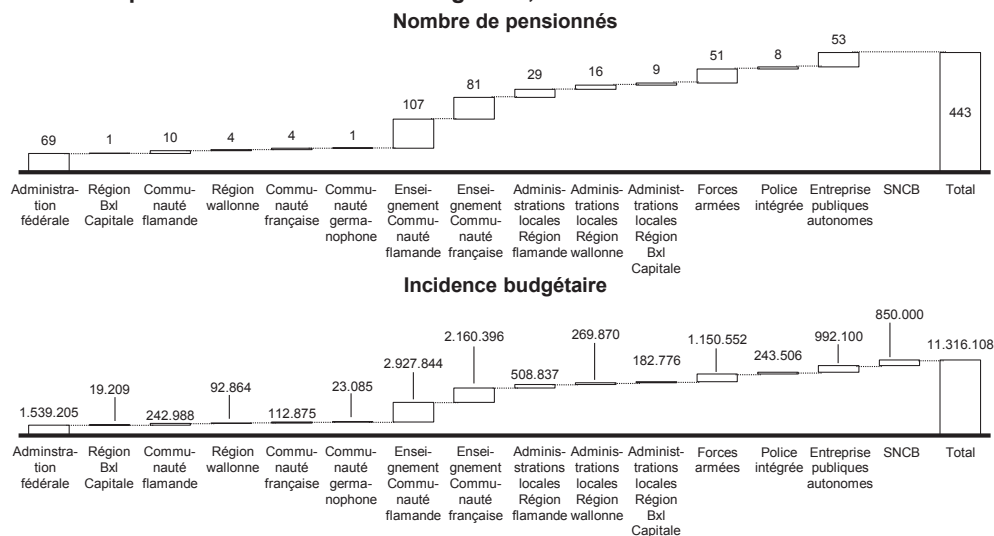
**Bron: www.pdata.be 30/06/2012

La Belgique compte environ 443 000 fonctionnaires pensionnés, ce qui représente un coût d'environ 11,3 milliards d'euros. Selon la Cour des comptes, ce montant augmente chaque année d'environ 500 millions d'euros. La pension des enseignants est un poste de dépenses très important, à savoir 5 milliards d'euros. L'administration fédérale paie également, depuis 2007, les pensions de la SNCB. Le défi budgétaire reste donc énorme.

België telt ongeveer 443 000 gepensioneerde ambtenaren. Dat heeft een kostprijs van zo'n 11,3 miljard euro. Daar komt volgens het Rekenhof jaarlijks ongeveer 500 miljoen euro bij. Het leerkrachtenpensioen is een zeer belangrijke uitgavenpost, met name 5 miljard euro. De federale overheid betaalt sinds 2007 ook de pensioenen van de NMBS. De budgettaire uitdaging blijft bijgevolg gigantisch.

Modèle 24

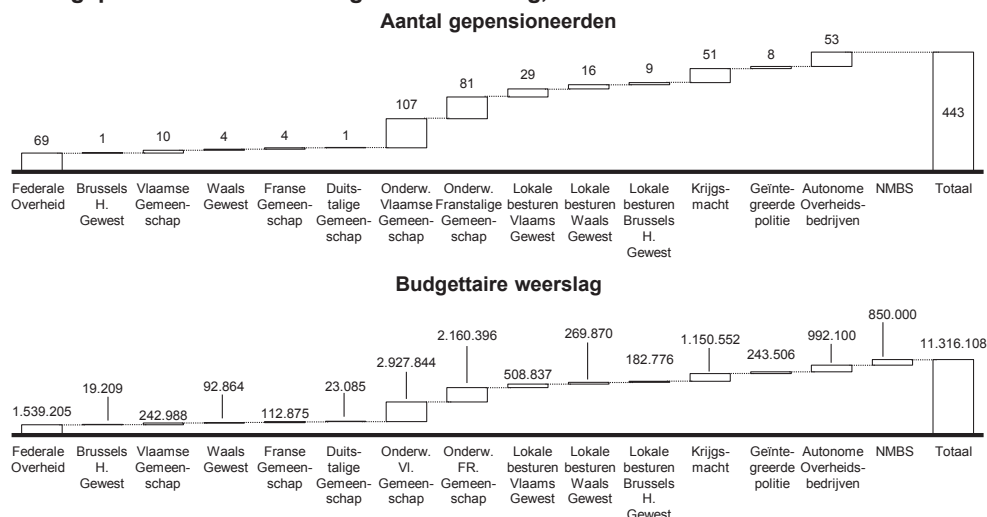
Nombre de pensionnés et incidence budgétaire, 2011*



Source: 168^e Livre de la Cour des Comptes Page 402
* En 000's ou 000's euro

Exhibit 24

Aantal gepensioneerden en budgettaire weerslag, 2011*



Bron: 168^e Boek van het Rekenhof Pagina 402
* In 000'n of 000'n euro

Le secrétaire d'État fait enfin référence à l'accord de gouvernement. Les étapes de la diminution prévue des crédits en personnel, de fonctionnement et d'investissement se présentent comme suit:

De staatssecretaris verwijst tot slot naar het regeerakkoord. Het pad van de vooropgestelde daling van de personeels-, werkings- en investeringskredieten ziet er als volgt uit:

Modèle 25

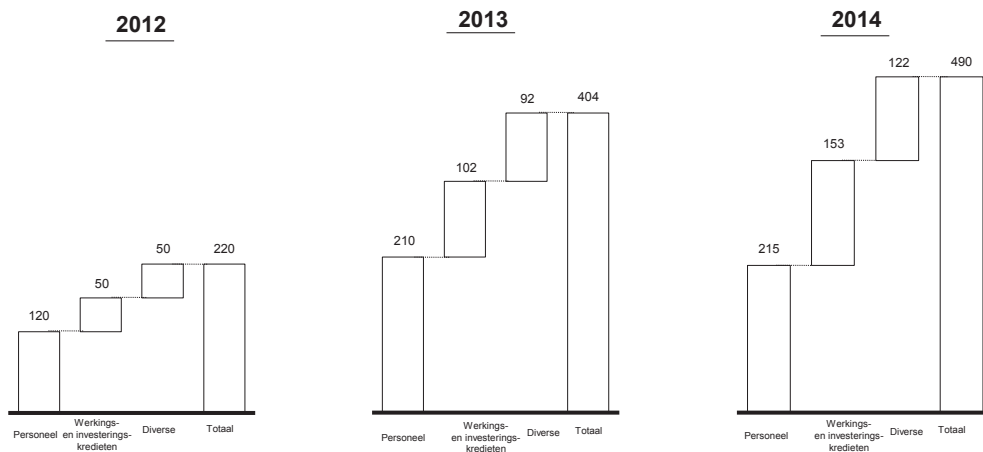
Accord de gouvernement: diminution des crédits en personnel, de fonctionnement et d'investissement



Source: accord de gouvernement et ratifications du budget

Exhibit 25

Regeerakkoord: daling personeels-, werkings- en investeringskredieten.



Bron: regeerakkoord en budgetratificaties

Les ambitions pour 2013 sont donc multipliées par deux. Les départements doivent élaborer un plan de personnel s'inscrivant dans la ligne des crédits alloués. Dans le cas contraire, le département concerné se voit imposer un blocage de ses recrutements. Dans certains cas, cela s'est effectivement passé ainsi.

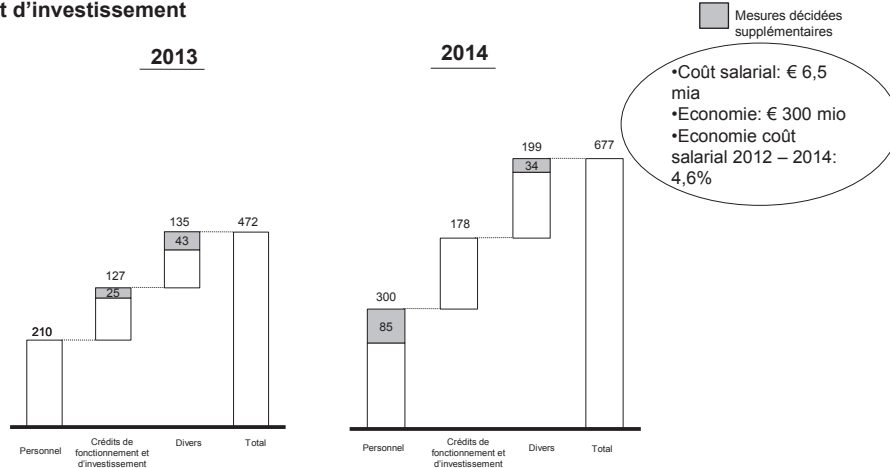
Voor 2013 is dus een verdubbeling van de ambities voorzien. De departementen moeten een personeelsplan opstellen dat in de lijn ligt van de toegewezen kredieten. Indien dat niet het geval is, krijgt het betrokken departement een aanwervingstop opgelegd. In sommige gevallen is dat ook gebeurd.

Un exercice budgétaire complémentaire a encore affiné les chiffres. Les blocs grisés dans la présentation ci-dessous représentent les efforts supplémentaires requis.

Een bijkomende budgettaire oefening heeft de cijfers nog verder aangescherpt. De grijze blokjes in de onderstaande voorstelling zijn de vereiste bijkomende inspanningen.

Modèle 26

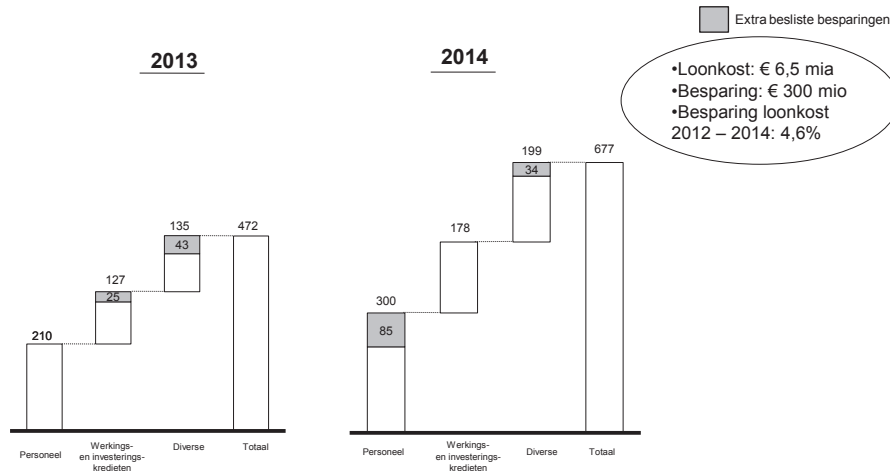
Établissement du budget 2013: diminution des crédits en personnel, de fonctionnement et d'investissement



Source: accord de gouvernement et ratifications du budget

Exhibit 26

Begrotingsopmaak 2013: daling personeels-, werkings- en investeringskredieten



Bron: regeerakkoord en budgetratificaties

Si l'on considère que les 130 000 fonctionnaires fédéraux représentent un coût salarial moyen de 50 000 euros par personne, on arrive à un coût salarial de 6,5 milliards d'euros. Le secrétaire d'État souligne que la discussion sur les économies à réaliser dans la fonction publique ne doit pas porter sur le niveau des pensions ou des allocations. Il s'agit de réduire les coûts liés à la fourniture de ces services au citoyen. L'économie prévue de 300 millions d'euros représente un effort ambitieux de 4,6 pour cent par rapport à une masse salariale de 6,5 milliards.

Indien men er van uitgaat dat de 130 000 federale ambtenaren een gemiddelde loonkost vertegenwoordigen van gemiddeld 50 000 euro per personen, betekent dat een loonkost van 6,5 miljard euro. De staatssecretaris benadrukt dat de discussie over besparingen bij de overheid niet moet gaan over de hoogte van de pensioenen of de uitkeringen. Het gaat over een daling van de kost om die diensten aan de burger te kunnen leveren. De vooropgestelde besparing van 300 miljoen euro vertegenwoordigt een ambitieuze besparing van 4,6 procent ten overstaan van een loonmassa van 6,5 miljard.

II. — DISCUSSION

A. Questions des membres

M. Ben Weyts (N-VA) regrette que les notes de politique générale du gouvernement aient été mises à disposition si tard. De même, les informations relatives à la politique de personnel du fédéral sont aléatoires. À l'entame de la législature, le secrétaire d'État a indiqué que la *priorité* était d'atteindre les objectifs budgétaires. Le 30 mai 2012, il a été affirmé qu'il était impossible de réduire le nombre de fonctionnaires fédéraux. Le 23 octobre 2012, on lance la proposition d'un remplacement partiel. Dans le cadre de la déclaration gouvernementale suit la communication générale d'une diminution de 4 000 fonctionnaires au cours des deux prochaines années. Aujourd'hui, il n'est plus question de cet objectif, mais on en revient aux considérations budgétaires initiales. Où place-t-on par conséquent la *priorité*? Verra-t-on une baisse du nombre d'équivalents temps plein, ou l'objectif principal est-il de réaliser des économies sur les dépenses?

L'intervenant constate par ailleurs que le projet e-HR n'est pas évoqué. Ce projet est pourtant la source d'un gaspillage d'argent et d'une guerre ouverte au sein de l'administration. Où en est-on dans ce dossier? Dans la justification du budget général des dépenses pour le SPF Technologie de l'information et de la communication, il est question de décisions contradictoires du Conseil des ministres (DOC 53 2523/006, p. 9):

“Le Conseil des ministres a décidé de transférer vers Fedict, dans le budget 2013, les crédits enregistrés au FOD P&O dans le cadre du projet e-HR. Ce sont ces chiffres qui sont inscrits dans le budget 2013 de Fedict.

Ces chiffres ne concordent pas avec les chiffres justifiés et soumis précédemment par Fedict, lesquels avaient été également approuvés par le Conseil de ministre. Des négociations ultérieures entre les cabinets de Monsieur le Ministre Chastel et Monsieur le Secrétaire d'État Bogaert sont prévues en vue de trouver une solution.”

Quelle valeur accorder aux documents budgétaires s'il est indiqué dans la justification même que les chiffres ne sont pas exacts?

Toujours en ce qui concerne le projet e-HR, la justification du budget général des dépenses pour le SPF Personnel et Organisation précise ce qui suit (DOC 53 2523/005, p. 45):

II. — BESPREKING

A. Vragen van de leden

De heer Ben Weyts (N-VA) betreurt de laattijdigheid van de ter beschikking gestelde beleidsdocumenten van de regering. Tegelijk heeft die informatie over het federale personeelsbeleid een steeds wisselend karakter. Aan het begin van de legislatuur heeft de staatssecretaris het behalen van de budgettaire doelstellingen als prioriteit naar voren geschoven. Op 30 mei 2012 werd gesteld dat een vermindering van het aantal federale ambtenaren onmogelijk is. Op 23 oktober 2012 wordt het voorstel van een gedeeltelijke vervanging gelanceerd. In het kader van de regeerverklaring volgt de algemene communicatie van een vermindering van 4 000 ambtenaren tijdens de komende twee jaren. Thans is er geen sprake meer van die laatste doelstelling, maar wordt opnieuw aangeknoopt bij de aanvankelijke budgettaire overwegingen. Waar ligt bijgevolg de prioriteit? Komt er een daling van het aantal voltijdse equivalenten, of is een besparing op de uitgaven het voornaamste oogmerk?

Daarnaast stelt de spreker vast dat over eHR niet wordt gesproken. Nochtans is dat project een verhaal van geldverspilling en een open oorlog binnen de administratie. Wat is de stand van zaken? In de verantwoording van de algemene uitgavenbegroting voor de FOD Informatie- en communicatietechnologie wordt gewag gemaakt van tegenstrijdige beslissingen van de Ministerraad (DOC 53 2523/006, blz. 9):

“De Ministerraad heeft beslist om in de begroting 2013 de kredieten in het kader van het e-HR project ingeschreven bij de FOD P&O over te hevelen naar FEDICT. Het zijn deze cijfers die ingeschreven werden in de begroting 2013 van FEDICT.

Deze cijfers stroken echter niet met door FEDICT eerder voorgelegde en verantwoordde cijfers, welke eveneens goedgekeurd werden door de Ministerraad. Verdere onderhandelingen tussen de kabinetten van de heer Minister Chastel en de heer Staatssecretaris Bogaert moeten in een oplossing voorzien.”

Wat is de waarde van de begrotingsdocumenten als in de verantwoording zelf wordt aangegeven dat de cijfers niet kloppen?

Nog wat betreft eHR stelt de verantwoording van de algemene uitgavenbegroting voor de FOD Personeel en Organisatie het volgende (DOC 53 2523/005, blz. 45):

“Après l’achèvement de la phase de développement en 2016, il est prévu que la gestion de l’application eHR retournera au SPF Personnel et Organisation.”

Précédemment, cette application a déjà déménagé du SPF P&O vers FEDICT. Comment justifier ces glissements successifs? Ce constat conduit en outre à s’interroger sur la rotation du personnel. Dans l’annexe à la justification pour le SPF P&O (DOC 53 2523/005, p. 47), il est indiqué qu’à la suite du déménagement du projet e-HR vers FEDICT, le nombre d’ETP, qui était de 29,2 en 2011, est ramené à 2 ETP en 2012. Ces 27,2 ETP sont-ils également transférés à FEDICT?

La nouvelle politique de rémunération suscite elle aussi un certain nombre de questions. Des modifications radicales sont apportées au niveau des formations certifiées, des primes de compétence et du passage à des échelles de rémunération supérieures. La décision est en même temps prise de ne plus permettre l’inscription à une formation certifiée à partir du 1^{er} janvier 2013. Les inscriptions auraient déjà été bloquées en décembre 2012. Il existe quelque 80 formations certifiées, qui sont toutes supprimées, ainsi que les primes qui y sont liées. Que prévoit-on pour les remplacer? La note de politique générale ne contient aucune information à ce propos. Un nouveau système est promis pour 2014. Rien n’est-il donc prévu pour 2013?

La note de politique générale ne contient pas davantage d’informations sur le bilinguisme des hauts fonctionnaires. Ce sont plutôt des promesses qui ont été formulées en la matière. Ou en est-on dans ce dossier?

La compétence en matière de politique d’intégrité est très morcelée dans le gouvernement fédéral, puisque quatre membres du gouvernement se la partagent. Quelles initiatives le secrétaire d’État développera-t-il en la matière? Des organisations internationales ont déjà à plusieurs reprises fustigé l’absence d’une telle politique au niveau fédéral. Le comité d’audit fédéral condamne, lui aussi, l’absence de politique d’intégrité au niveau de l’autorité fédérale.

Mme Jacqueline Galant (MR) demande si des concertations ont déjà eu lieu avec les entités fédérées et avec les syndicats quant au statut du personnel qui sera transféré à l’occasion de la réforme de l’État.

L’intervenante s’étonne par ailleurs que le secrétaire d’État n’ait pas abordé la question du transfert du projet eHR à Fedict alors que ce sujet a suscité de nombreuses interrogations compte tenu des moyens importants qui y ont déjà été consacrés et des procédures disciplinaires lancées à l’encontre de hauts fonctionnaires. Mme Galant plaide à cet égard en faveur de l’audition

“Na afwerking van de ontwikkelfase in 2016, is voorzien dat het beheer van de eHR-applicatie terugkeert naar de FOD Personeel en Organisatie.”

Eerder verhuisde de toepassing al van de FOD P&O naar FEDICT. Hoe zijn die opeenvolgende verschuivingen te verantwoorden? Bovendien doet die vaststelling vragen rijzen over het personeelsverloop. In de bijlage van de verantwoording voor P&O wordt ingevolge de verhuis van eHR naar FEDICT een daling van het aantal VTE’s bepaald van 29,2 in 2011 naar 2 VTE’s in 2012 (DOC 53 2523/005, blz. 47). Zijn die 27,2 VTE’s dan mee overgedragen naar FEDICT?

Ook het nieuwe verloningsbeleid noopt tot een aantal vragen. Er zijn ingrijpende wijzigingen in de gecertificeerde opleidingen, de competentiepremies en overgangen naar hogere verloningsschalen. Tegelijk wordt beslist dat er geen inschrijving voor een gecertificeerde opleiding meer mogelijk is vanaf 1 januari 2013. In december 2012 zouden de inschrijvingen reeds geblokkeerd zijn. Er bestaan een 80-tal gecertificeerde opleidingen, die allen worden afgeschaft, alsook de daaraan gekoppelde premies. Wat komt daarvoor in de plaats? De beleidsnota bevat daar geen enkele informatie over. Voor 2014 wordt een nieuw systeem beloofd. Gebeurt er dan niets in 2013?

De beleidsnota bevat evenmin informatie over de tweetaligheid van topambtenaren. Daarover werden eerder beloftes geformuleerd. Wat is op dat punt de stand van zaken?

De bevoegdheid over het integriteitsbeleid is in de federale regering erg versnipperd, want het is verdeeld over vier regeringsleden. Welke initiatieven zal de staatssecretaris op dat vlak ontwikkelen? Internationale organisaties hebben immers bij herhaling het gebrek aan een dergelijk beleid op het federale niveau gehekeld. Ook het federaal auditcomité laakt het ontbreken van een integriteitsbeleid bij de federale overheid.

Mevrouw Jacqueline Galant (MR) vraagt of er al overleg is geweest met de deelgebieden en met de vakbonden over het statuut van het personeel dat bij de staatshervorming zal worden overgedragen.

Het verbaast de spreekster trouwens dat de staatssecretaris niets gezegd heeft over de verhuizing van het eHR-project naar Fedict, temeer daar dit dossier heel wat vragen heeft doen rijzen vanwege de aanzienlijke middelen die er al aan zijn besteed en de lopende tuchtprocedures tegen hoge ambtenaren. Mevrouw Galant pleit er in dat verband voor om een hoorzitting te houden

de M. Jacky Leroy, président du SPF personnel et organisation, qui est sans doute celui qui connaît le mieux le dossier puisqu'il l'a suivi depuis le début.

M. Peter Vanvelthoven (sp.a) remarque que la note de politique générale annonce, dans son chapitre consacré à l'amélioration de l'efficacité, que d'ici janvier 2013, un "business case" va être élaboré pour Fedoclean. Qu'en est-il? Le secrétaire d'État peut-il donner des détails quant à l'état d'avancement de ce projet?

En matière de "e-government", la note de politique générale évoque un exemple de collaboration entre le secteur public et le secteur privé et plus précisément avec la banque Belfius. Les clients de la banque qui utilisent ses services "online" recevront un nouveau lecteur de cartes ou "digipass" qui pourra être utilisé aussi bien pour les opérations bancaires électroniques que pour les applications liées à la carte d'identité électronique, ou e-ID. Comment se déroule cette collaboration? Peut-on envisager de l'étendre à d'autres institutions bancaires?

L'intervenant constate que dans le cadre de la modernisation de la gestion du personnel, le secrétaire d'État veut privilégier un système d'évaluation plus nuancé qui devrait permettre une rétribution plus juste axée sur les prestations des agents. Le secrétaire d'État peut-il donner des précisions supplémentaires?

Le développement de trajets et des projets de développement adaptés aux "high performers" ou "high potentials" est également annoncé. Quels sont ces "high performers"? M. Vanvelthoven espère que contrairement à certaines informations relayées par les médias, il n'est pas question d'instaurer une limite d'âge au-delà duquel un agent ne pourrait plus en bénéficier.

M. André Frédéric (PS) se dit interpellé par le graphique relatif à la pyramide des âges qui démontre le faible rajeunissement de l'administration fédérale. Celui-ci ne peut s'opérer que grâce au recrutement de nouveaux agents.

À cet égard, M. Frédéric regrette que l'on organise parfois des concours de recrutement mais que l'administration ne procède pas aux engagements des lauréats de ces concours. Il cite à titre d'illustration l'organisation récente d'un examen de recrutement pour l'administration pénitentiaire auquel une centaine de candidats ont participé mais qui n'a été suivi d'aucun engagement, l'administration ayant renoncé à recruter. Entretemps, certains des lauréats ont postulé ailleurs, les autres

met de voorzitter van de FOD Personeel en Organisatie, de heer Jacky Leroy; hij kent het dossier ongetwijfeld het best, want hij heeft het van in het begin gevolgd.

De heer Peter Vanvelthoven (sp.a) merkt op dat in de beleidsnota, meer bepaald in het hoofdstuk dat gaat over het verhogen van de efficiëntie, aangekondigd wordt dat tegen januari 2013 een "business case" zal worden uitgewerkt voor Fedoclean. Hoe staat het daarmee? Kan de staatssecretaris details geven over de stand van dit project?

In verband met "e-government" wordt in de beleidsnota een voorbeeld gegeven van samenwerking tussen de openbare sector en de privésector, meer bepaald met Belfius. De bank zal haar klanten die gebruik maken van haar "online"-diensten, een nieuwe kaartlezer of "digipass" schenken, die ze kunnen gebruiken voor zowel het elektronisch bankieren als voor toepassingen met de elektronische identiteitskaart of e-ID. Hoe zal die samenwerking concreet verlopen? Kan worden overwogen om dit uit te breiden tot andere bankinstellingen?

De spreker stelt vast dat de staatssecretaris, in het kader van de modernisering van het personeelsbeheer, een genuanceerder evaluatiesysteem wil uitwerken dat een billijker beloning mogelijk moet maken, gebaseerd op de prestaties van het personeel. Kan de staatssecretaris daarover wat meer uitleg geven?

Voorts wordt aangekondigd dat in aangepaste ontwikkelingstrajecten en -concepten zal worden voorzien voor zogenaamde "high performers" of "high potentials". Wie zijn die "high performers"? De heer Vanvelthoven hoopt dat bepaalde berichten in de pers, als zou er een leeftijdsgrens worden ingesteld waarboven een ambtenaar geen aanspraak kan maken op de status van "high performer", niet kloppen.

De grafiek met de leeftijds piramide laat *de heer André Frédéric (PS)* niet onverschillig. Die grafiek toont aan dat van verjonging in de federale administratie weinig sprake is. Verjonging kan alleen door nieuw personeel aan te trekken.

De heer Frédéric betreurt in dat verband dat er soms vergelijkende wervingsexamens worden georganiseerd, maar dat de administratie de laureaten van die examens vervolgens niet aanneemt. Zo werd onlangs een vergelijkend wervingsexamen georganiseerd voor het gevangeniswezen; daar heeft een honderdtal kandidaten aan deelgenomen, maar uiteindelijk is er niemand in dienst genomen aangezien het bestuur heeft afgezien van enige indienstneming. Intussen hebben sommige

doivent à nouveau représenter l'examen, la validité du précédent étant expirée.

M. Bart Somers (Open Vld) souligne que le débat relatif à la réduction du nombre d'agents de la fonction publique pourrait être abordé sous un autre angle à savoir celui des tâches assumées par l'administration fédérale. L'on pourrait en effet examiner quelles sont les missions qui pourraient être prises en charge par d'autres acteurs de la société civile ou par des partenaires privés. Il convient également de diminuer le chevauchement de compétences au sein de l'administration.

Par ailleurs, la réalisation d'économies linéaires n'est pas viable à long terme. Certains départements ont en effet déjà fait de nombreux efforts de modernisation et sont allés loin dans le recours aux nouvelles technologies de manière à réduire les coûts et à augmenter leur efficience. Tôt ou tard, il ne sera plus possible d'imposer à ces départements des mesures d'économies linéaires. Il conviendra de réfléchir à des alternatives privilégiant des mesures d'économies "sur mesure".

L'intervenant évoque ensuite la question de la multiculturalité qu'il juge être un des plus grands défis à l'heure actuelle. La politique de diversité revêt de multiples dimensions mais la dimension multiculturelle revêt aux yeux de M. Somers une importance particulière. Une administration multiculturelle est le reflet de la société et permet de donner des perspectives à des personnes d'origine étrangère. Selon lui, cette politique requiert une définition de "l'allochtone" de manière à pouvoir mesurer l'efficacité des mesures visant à favoriser la diversité culturelle au sein de l'administration. En Flandre, l'on se réfère à la nationalité de la mère ou à la première nationalité. Qu'en est-il au niveau fédéral?

Est-il possible de procéder à un monitoring permettant de définir le nombre de personnes d'origine étrangère au sein de la fonction publique fédérale? L'intervenant estime qu'un tel monitoring est essentiel car il permettrait d'avoir une vue sur la situation actuelle qui est celle d'une sous-représentation.

Le secrétaire d'État n'a pas abordé les contrats de gestion conclus avec les services fédéraux, dans lesquels sont inscrits des objectifs en matière d'efficacité et qui contribuent à moderniser le fonctionnement de ces services. Peut-il apporter quelques précisions à ce sujet? De nouveaux contrats ont-ils été conclus?

Enfin, la coexistence du régime statutaire et du régime contractuel reste problématique: elle est source de

laureaten elders gesolliciteerd, terwijl andere het examen moeten overdoen omdat de geldigheid van het vorige verstreken is.

De heer Bart Somers (Open Vld) benadrukt dat de discussie over de beperking van het overheidspersoneel ook anders kan worden benaderd, namelijk door uit te gaan van de opdrachten die de federale administratie vervult. Men zou namelijk kunnen nagaan welke taken eventueel kunnen worden opgenomen door andere actoren van het middenveld of door privépartners. Ook moeten overlappingen van bevoegdheden binnen de administratie worden tegengegaan.

Lineaire besparingen zijn op lange termijn overigens niet haalbaar. Sommige departementen hebben immers al heel wat moderniseringsinspanningen geleverd en maken in verregaande mate gebruik van nieuwe technologieën om de kosten te beperken en de efficiëntie te verhogen. Vroeg of laat kan men aan die departementen geen lineaire besparingen meer opleggen. Er moet worden nagedacht over alternatieven, waarbij besparingsmaatregelen "op maat" de voorkeur krijgen.

Vervolgens wijst de spreker op het vraagstuk van de multiculturele samenleving, volgens hem één van de grootste uitdagingen van deze tijd. Het diversiteitsbeleid telt heel wat dimensies, maar de multiculturele dimensie is daar volgens de heer Somers één van de belangrijkste van. Een multiculturele administratie is de afspiegeling van de samenleving en biedt perspectieven aan personen van vreemde origine. Volgens hem moet voor dit beleid het begrip "allochtoon" worden gedefinieerd, om de efficiëntie te kunnen meten van de maatregelen om de culturele diversiteit binnen de administratie te vergroten. In Vlaanderen wordt uitgegaan van de nationaliteit van de moeder of de eerste nationaliteit. Hoe zit dat op federaal vlak?

Kan worden overgegaan tot een monitoring om te bepalen hoeveel federale ambtenaren van buitenlandse origine zijn? De spreker is van mening dat een dergelijke monitoring essentieel is om licht te werpen op de huidige ondervertegenwoordiging van die groep.

De staatssecretaris is niet ingegaan op de beheersovereenkomsten met de federale diensten, die doelstellingen inzake doeltreffendheid omvatten en moeten bijdragen tot een modernere werking van die diensten. Kan hij daarover meer uitleg geven? Werden nieuwe overeenkomsten gesloten?

Tot slot blijft het naast elkaar bestaan van afzonderlijke stelsels voor vastbenoemde en contractuele amb-

tension car elle a pour conséquence que des agents effectuent un même travail pour lequel leur rémunération diffère. L'intervenant prend note de l'intention du ministre de moderniser les processus d'évaluation. Son ambition est-elle également de généraliser le statut?

M. Eric Jadot (Ecolo-Groen) remercie le secrétaire d'État pour sa présentation qui permet d'avoir un aperçu de la situation actuelle ainsi que de ses ambitions pour l'avenir.

L'intervenant regrette toutefois le caractère particulièrement évasif de la note de politique générale quant au dossier relatif à la gestion informatique des ressources humaines alors que nombreuses sont les questions que ce dossier suscite tant en matière de budget que de transparence. Le secrétaire d'État peut-il donner des précisions sur ce processus? Quand la gestion sera-t-elle reprise par le SPF P&O? Est-il question d'un partenariat externe? Si oui, au moyen de quel instrument et avec quel budget?

Enfin, où en est l'enquête demandée par l'Inspection des Finances suite aux malversations apparues dans la passation du marché? Le secrétaire d'État peut-il donner des précisions sur les procédures disciplinaires en cours? Quelles mesures temporaires et à venir a-t-il l'intention de prendre?

M. Bernard Clerfayt (FDF) souhaite également obtenir des réponses aux diverses questions posées sur le projet eHR.

Pour le reste, l'intervenant salue l'aveu exprimé par le secrétaire d'État quant à la proportion insuffisante de Bruxellois au sein de l'administration fédérale. Il faut en effet reconnaître ce problème et tenter d'y remédier. Quelles sont les mesures concrètes envisagées à cet égard?

M. Clerfayt souscrit aux observations de M. Somers en ce qui concerne la politique de diversité au sein de l'administration publique qui permet de reconnaître le rôle social de personnes belges d'origine étrangère qui peuvent servir de modèle dans leurs communautés d'origine. Il ne suffit pas d'en parler ou de créer des groupes de travail chargés de se pencher sur la problématique mais d'arrêter des actions concrètes. Le secrétaire d'État peut-il faire part des actions concrètes et des pistes de réflexion qu'il envisage?

Enfin, la fonction publique respecte-t-elle les dispositions impératives en matière d'intégration de personnes

tenaren een pijnpunt. Die situatie zorgt voor spanningen omdat ambtenaren voor hetzelfde werk financieel niet altijd gelijk worden behandeld. De spreker neemt akte van het voornemen van de minister om de evaluatieprocedures te moderniseren. Is het tevens zijn ambitie om te komen tot een eenvormig statuut?

De heer Eric Jadot (Ecolo-Groen) dankt de staatssecretaris voor zijn uiteenzetting, waarin hij de huidige situatie en zijn ambities voor de toekomst heeft samengevat.

De spreker betreurt evenwel dat de beleidsnota het vraagstuk van een computergestuurd humanresourcesbeleid volledig uit de weg gaat, terwijl daar tal van vragen over rijzen, zowel qua begroting als qua transparantie. Kan de staatssecretaris daar toelichting over geven? Wanneer zal het beheer worden overgenomen door de FOD P&O? Zal worden samengewerkt met een externe partner? Zo ja, via welk instrument en met welke begroting?

Hoe ver staat het ten slotte met het onderzoek waar de Inspectie van Financiën om heeft verzocht naar aanleiding van de onregelmatigheden die bij de gunningsprocedure aan het licht zijn gekomen? Kan de staatssecretaris toelichting geven bij de lopende tuchtprocedures? Welke voorlopige maatregelen heeft hij genomen en welke maatregelen overweegt hij voor de toekomst?

De heer Bernard Clerfayt (FDF) wenst eveneens een antwoord te krijgen op de verschillende vragen die over het eHR-project rijzen.

Voor het overige stemt het de spreker tevreden dat de staatssecretaris toegeeft dat de federale administratie te weinig Brusselaars telt. Dat pijnpunt moet men erkennen en trachten weg te werken. Aan welke concrete maatregelen wordt in dat opzicht gedacht?

De heer Clerfayt steunt de opmerkingen van de heer Somers over het diversiteitsbeleid van de federale overheid, dat symbool staat voor de erkenning van de maatschappelijke rol van Belgen van buitenlandse origine, die voor de gemeenschap in hun land van herkomst kunnen fungeren als rolmodel. Het volstaat niet daarover te debatteren of werkgroepen op te richten die zich over dat vraagstuk moeten buigen; het is zaak concreet actie te ondernemen. Kan de staatssecretaris aangeven welke concrete acties en denksporen hij overweegt?

Komt de federale overheid, ten slotte, haar verplichtingen op het vlak van de integratie van personen met

handicapées? À défaut, quelles sont les mesures à prendre pour améliorer la situation?

M. Kristof Calvo (Ecolo-Groen) constate que concernant Optifed, il est fait mention de 18 projets. Qu'en est-il concrètement? Est-il exact que seuls deux d'entre eux sont opérationnels? Dans la note de politique générale, on ne trouve en effet à ce propos que le passage suivant: "*Fin 2012, les projets e-facturation et gestion des impressions et copies ont été approuvés.*" (DOC 53 2586/006, p. 5). Le secrétaire d'État a-t-il une idée du gain d'efficacité concret que génère Optifed en euros?

Il faut naturellement se réjouir du partage de la connaissance au sein de l'autorité fédérale. Une étape supplémentaire pourrait consister à œuvrer, dans le cadre d'Optifed, au partage de la connaissance au sein de l'ensemble du secteur public, par le biais de l'échange de bonnes pratiques entre les différents niveaux de gestion. L'intervenant propose de prendre les premières initiatives à cet effet en 2013.

M. Calvo ne trouve aucune trace de durabilisation dans la politique du secrétaire d'État. Ce thème devrait pourtant figurer dans la politique relative à la fonction publique. Il existait, il est vrai, certains projets et idées en la matière. S'agit-il par exemple de l'utilisation de l'énergie éolienne pour alimenter les bâtiments publics?

La mission relative aux achats ICT communs a été confiée à FEDICT. Où en est ce dossier?

En matière d'eProcurement, il y a plusieurs modules. Est-il exact qu'à l'heure actuelle, deux des cinq modules sont opérationnels? Quel est le niveau d'ambition dans ce domaine?

L'intervenant plaide également en faveur d'une transparence et d'une clarté complètes sur le projet eHR. La demande d'organiser une audition sur la question mérite d'être pleinement soutenue.

Quelle est la taille du groupe-cible des "*high potentials*"? S'agit-il d'une centaine de personnes ou vise-t-on un groupe plus large? Le thème n'est pas seulement actuel au niveau fédéral. En outre, il n'y a pas qu'entre les différents services publics qu'il est question de vitesses d'évolution différentes. Ce phénomène est également observable sur un même lieu de travail. La politique doit être ciblée sur les collaborateurs engagés qui portent le service public à un niveau supérieur.

Quelles sont les nouvelles pistes envisagées par le secrétaire d'État pour les "*special forces*", dans le pro-

un handicap na? Zo niet, welke maatregelen moeten worden genomen om de toestand te verbeteren?

De heer Kristof Calvo (Ecolo-Groen) stelt vast dat inzake Optifed melding wordt gemaakt van 18 projecten. Hoe concreet zijn die? Klopt het dat er daarvan slechts twee operationeel zijn? In de beleidsnota staat wat dat betreft immers enkel de passage: "*Eind 2012 zijn de clusters e-facturatie en print- en kopiebeheer goedgekeurd.*" (DOC 53 2586/006, blz. 5). Heeft de staatssecretaris een zicht op de concrete efficiëntiewinst van Optifed in euro's?

Kennisdeling binnen de federale overheid valt uiteraard toe te juichen. Een stap verder zou kunnen zijn dat er in het kader van Optifed wordt gewerkt aan kennisdeling binnen de gehele publieke sector, waarbij "*good practices*" worden uitgewisseld tussen de verschillende beleidsniveaus. De spreker stelt voor in 2013 daartoe de eerste stappen te zetten.

De heer Calvo mist in het beleid van de staatssecretaris de aandacht voor de verduurzaming. Dat thema zou een plaats moeten krijgen in het beleid rond het openbaar ambt. Er bestonden weliswaar bepaalde plannen en ideeën. Gaat het bijvoorbeeld om het gebruik van windenergie voor overheidsgebouwen?

De opdracht rond de gemeenschappelijke ICT-aankopen is toevertrouwd aan FEDICT. Wat is de stand van zaken daaromtrent?

Inzake eProcurement bestaan een aantal modules. Klopt het dat er momenteel twee van de vijf modules operationeel zijn? Wat is het ambitieniveau voor dit thema?

De spreker pleit tevens voor een volledige transparantie en duidelijkheid over het eHR-project. De vraag naar de organisatie van een hoorzitting daarover verdient alle steun.

Hoe breed is de doelgroep van de "*high potentials*"? Gaat het om een honderdtal personen of wordt een ruimere groep gevisieerd? Het thema is niet alleen actueel op het federale beleidsniveau. Bovendien is er niet enkel tussen verschillende overheidsdiensten sprake van verschillende evolutiesnelheden. Ook op eenzelfde werkvloer is dat fenomeen merkbaar. Het beleid moet doelgericht werken ten behoeve van geëngageerde medewerkers die de openbare dienstverlening naar een hoger niveau tillen.

Wat zijn de nieuwe pistes die de staatssecretaris voor ogen heeft voor de "*special forces*", in navolging van de

longement de la campagne “Osez comparer” du SPF Économie? Existe-t-il déjà d’autres projets concrets?

M. Calvo constate que la note de politique générale ne contient pas d’informations sur le contrat de gestion en tant qu’instrument politique. Cela signifie-t-il qu’il n’y a pas d’ambition ou qu’aucune avancée n’est enregistrée dans ce domaine? Si c’est le cas, c’est regrettable. Le contrat de gestion est en effet très utile dans le cadre du maintien de l’équilibre précaire entre l’autonomie et la responsabilisation. En outre, le thème est mentionné dans l’accord de gouvernement.

L’intervenant a déjà suggéré précédemment au ministre De Coninck de collaborer avec le secrétaire d’État en vue d’élaborer un programme de stage actif pour les services publics fédéraux. Il est plus aisé pour une autorité d’organiser ce type de programme pour le secteur public que pour le secteur privé. Étant donné le chômage chez les jeunes, les chances de voir les jeunes demandeurs d’emploi s’enthousiasmer à la perspective de décrocher un emploi dans la fonction publique sont élevées. Les stages peuvent constituer un bon outil à cet effet, par exemple pour interpeller le potentiel qui existe à Bruxelles.

Enfin, des initiatives courageuses sont prises en matière de diversité, par exemple en ce qui concerne le quota de femmes ou de personnes handicapées. Dans le même temps, le groupe de l’intervenant observe une certaine retenue lorsqu’il s’agit de prendre les mêmes initiatives à l’égard d’autres groupes-cibles.

M. Peter Dedecker (N-VA) partage la vision du secrétaire d’État selon laquelle investir en permanence dans les ICT a pour effet de réduire les effectifs au sein de l’administration fédérale. Compte tenu de l’étroitesse budgétaire, cela constituera toutefois un véritable défi pour certains départements. Le secrétaire d’État dispose-t-il d’un aperçu global des investissements ICT pour l’ensemble de l’administration fédérale? A-t-on une idée de l’évolution de ces crédits au cours des dernières années? Jadis, le *Fed-eView* constituait un instrument pratique à cet effet. Lui prépare-t-on un successeur?

La note de politique générale énumère notamment les projets de FEDICT. L’un d’eux est le dossier de l’eID et de la “public key infrastructure” (PKI). Quelle est l’évolution des crédits pour ce projet? La durée de validité de la carte d’identité électronique a en effet été prolongée de cinq à dix ans. Quels en sont les effets sur les crédits de FEDICT? Le fait de devoir délivrer moins de cartes d’identité a en effet des répercussions sur les coûts des investissements réalisés dans l’infrastructure nécessaire.

“Durf vergelijken”-campagne van de FOD Economie? Bestaan er al andere concrete projecten?

De heer Calvo stelt vast dat de beleidsnota geen informatie bevat over de beheersovereenkomst als beleidsinstrument. Betekent het dat er wat dat betreft geen ambitie bestaat of vooruitgang wordt geboekt? Het valt te betreuren indien dat het geval zou zijn. De beheersovereenkomst is immers zeer nuttig in het licht van het behoud van het wankel evenwicht tussen autonomie en responsabilisering. Bovendien wordt het thema wel vermeld in het regeerakkoord.

De spreker heeft eerder aan minister De Coninck de suggestie geformuleerd om samen met de staatssecretaris te werken aan een actief stageprogramma voor de federale overheidsdiensten. Voor de publieke sector is dat voor een overheid makkelijker te organiseren dan voor de private sector. Gelet op de jongerenwerkloosheid liggen de kansen voor het grijpen om jonge werkzoekenden te enthousiasmeren voor een job binnen de overheid. Stages kunnen daarbij een goed hulpmiddel zijn, bijvoorbeeld voor het aanspreken van het potentieel in Brussel.

Ten slotte worden inzake diversiteit moedige stappen ondernomen, bijvoorbeeld wat betreft de quota voor vrouwen of personen met een handicap. Tegelijk merkt de fractie van de spreker enige terughoudendheid om voor andere doelgroepen dezelfde stappen te zetten.

De heer Peter Dedecker (N-VA) deelt de visie van de staatssecretaris dat een voortdurende investering in ICT de personeelsaantallen in het federale overheidsapparaat doet afnemen. Gelet op de budgettaire krapte zal dat voor sommige departementen evenwel een ware uitdaging worden. Heeft de staatssecretaris een globaal overzicht van de ICT-investeringen voor het geheel van de federale administratie? Is er een zicht op de evolutie van die kredieten tijdens de afgelopen jaren? Vroeger was daartoe *Fed-eView* een handig instrument. Is daarvoor een opvolger in de maak?

In de beleidsnota worden onder meer de projecten van FEDICT opgelijst. Eén daarvan is het dossier van de eID en de “public key infrastructure” (PKI). Wat is de evolutie van de kredieten voor dat project? De geldigheidsduur van de elektronische identiteitskaart werd immers verlengd van vijf naar tien jaar. Wat is de impact daarvan op de kredieten van FEDICT? Het lager aantal uit te reiken identiteitskaarten heeft immers gevolgen voor de kosten van de investeringen in de nodige infrastructuur.

Les rémunérations octroyées au personnel définitif et stagiaire de FEDICT augmentent de 33 %. À quoi serviront ces crédits supplémentaires? Y a-t-il un lien avec la baisse de 4,5 millions d'euros pour l'eGov? S'agit-il de mutations de personnel?

Force est également de constater que les investissements ICT dans l'*e-government* disparaissent. Cette décision n'est-elle pas contradictoire avec le choix de politique générale d'augmenter les investissements?

B. Réponses de M. Hendrik Bogaert, secrétaire d'État à la Fonction publique et à la Modernisation des Services publics

— *Attractivité de la fonction publique fédérale*

Le secrétaire d'État fait observer que l'attractivité de la fonction publique est importante avec un nombre annuel de candidats élevé. L'autorité fédérale offre un paquet salarial compétitif, comparable à celui du secteur privé et des perspectives de pensions intéressantes. Il est donc possible d'attirer de jeunes talents. Le projet dit "*high potentials*" s'inscrit dans cette perspective. Dans une première phase, ce projet permettra à une cinquantaine de personnes de suivre un stage de deux ans au cours desquels elles travailleront dans divers départements. Le secrétaire d'État ajoute qu'il n'est nullement question de fixer une limite d'âge au-delà duquel l'on ne pourrait plus bénéficier de ce projet.

— *Codification du statut*

Avant de procéder à la codification du statut, l'intervenant privilégie la modernisation de la fonction publique fédérale. Il est en effet inutile de codifier des règles qui sont appelées à être modifiées. Ce n'est qu'une fois que les processus auront été modernisés que l'on pourra s'atteler à une nouvelle codification. L'intervenant souhaite par exemple revoir en profondeur les mécanismes d'évaluation.

— *Politique de diversité*

Quant aux dispositions prises afin d'atteindre le quota de sexes différents au sein des fonctions dirigeantes, les organisations fédérales ont désigné 8 titulaires de fonctions de management, soit quatre de sexe masculin et quatre de sexe féminin. Il n'est cependant pas aisé de déterminer si cela résulte effectivement de l'instauration d'un quota car personne ne souhaite reconnaître

De bezoldigingen aan het vast en stagedoend personeel bij FEDICT nemen toe met 33 procent. Waartoe zullen die bijkomende kredieten dienen? Is er een verband met de daling met 4,5 miljoen euro voor eGov? Gaat het om een overplaatsing van personeel?

Tevens valt op dat de ICT-investeringen in *e-government* wegvallen. Is die beslissing niet in strijd met de algemene beleidskeuze voor meer investeringen?

B. Antwoorden van de heer Hendrik Bogaert, staatssecretaris voor Ambtenarenzaken en Modernisering van de Openbare Diensten

— *Aantrekkelijkheid van de federale overheid als werkgever*

De staatssecretaris merkt op dat het openbaar ambt, met een hoog aantal kandidaten per jaar, zeer aantrekkelijk is. De federale overheid biedt een concurrerend loonpakket, dat vergelijkbaar is met dat van de privésector, alsook interessante pensioenvooruitzichten. Het is dus mogelijk jonge talenten aan te trekken. Het zogenaamde "*high potentials*"-project past in dat perspectief. Een eerste fase van dat project zal aan een vijftigtal mensen de mogelijkheid bieden twee jaar stage te lopen in diverse departementen. De staatssecretaris voegt eraan toe dat er geenszins sprake van is een maximumleeftijd te bepalen waarboven men niet aan dat project zou mogen deelnemen.

— *Codificatie van het statuut*

Alvorens het statuut te codificeren, geeft de staatssecretaris de voorkeur aan de modernisering van de federale overheidsdiensten. Het is immers nutteloos regels te codificeren die daarna nog moeten worden gewijzigd. Pas als de processen gemoderniseerd zijn, kan werk worden gemaakt van een nieuwe codificatie. De spreker wenst bijvoorbeeld de beoordelingsmechanismen grondig te herzien.

— *Diversiteitsbeleid*

Wat de schikkingen betreft die werden genomen om te voldoen aan de genderquota voor de leidinggevende functies, meldt de staatssecretaris dat de federale organisaties acht managementfuncties hebben toegewezen, en wel aan vier mannen en vier vrouwen. Het is echter niet gemakkelijk om na te gaan of die pariteit daadwerkelijk uit de instelling van quota voortvloeit, omdat

qu'il a obtenu une fonction grâce à l'existence de ce mécanisme.

Le secrétaire d'État répète que pour sa part, il est plus favorable à des campagnes de sensibilisation qu'à l'instauration d'un quelconque quota.

Tel est également le cas en ce qui concerne la politique de diversité à l'égard des allochtones. Il rappelle à cet égard que, conformément à la Constitution belge et au droit européen, l'autorité publique ne peut recruter que des Belges et des ressortissants de l'Union européenne.

Par conséquent la politique de diversité ne peut viser que des personnes d'origine étrangère ayant acquis la nationalité belge. Le secrétaire d'État indique qu'ici non plus, il n'est pas favorable à l'instauration d'un quota et qu'il préfère recourir à des campagnes de sensibilisation (par exemple, lors de bourses à l'emploi). Un des facteurs qui explique la sous-représentation des personnes d'origine étrangère au sein de l'administration publique fédérale est l'inadéquation des diplômes avec les profils recherchés — inadéquation renforcée par la modernisation en cours. Les mêmes considérations peuvent être exprimées en ce qui concerne la sous-représentation des Bruxellois pour lesquels le problème d'inadéquation est encore plus accentué.

À la question de savoir s'il existe un mécanisme permettant d'opérer le monitoring de la situation actuelle, le secrétaire d'État répond par la négative. Il n'est toutefois pas opposé à prendre des dispositions en ce sens.

En ce qui concerne les quotas de personnes ayant un handicap qui doivent être recrutées, le secrétaire d'État se réfère à l'arrêté royal du 6 décembre 2012 modifiant l'arrêté royal du 6 octobre 2005 portant diverses mesures en matière de sélection comparative de recrutement et en matière de stage. Cet arrêté qui est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2013 aura un impact important en la matière car il fixe ce quota par service public à 2 % pour 2013 et à 3 % en 2014.

— Plan du personnel et économies linéaires

Concernant le plan du personnel, le secrétaire d'État remarque qu'il s'agit surtout d'un instrument de monitoring qui est toutefois en train d'évoluer vers un processus de gestion aussi bien qualitatif que quantitatif. Les services sont en effet invités à communiquer quels recrutements ils jugent prioritaires. Le plan du person-

niemand graag toegeeft dat hij of zij zijn of haar functie aan het bestaan van dat mechanisme te danken heeft.

De staatssecretaris herhaalt dat hij voorstander is van bewustmakingscampagnes, veeleer dan van quota.

Zulks geldt ook voor het diversiteitsbeleid ten aanzien van allochtonen. Hij wijst er in dat opzicht op dat, conform de Belgische Grondwet en het Europees recht, de overheid alleen Belgen en ingezetenen van de Europese Unie in dienst mag nemen.

Het diversiteitsbeleid kan dus alleen slaan op buitenlanders die de Belgische nationaliteit hebben verkregen. De staatssecretaris geeft aan dat hij hier evenmin voorstander is van quota en dat hij de voorkeur geeft aan bewustmakingscampagnes (bijvoorbeeld ter gelegenheid van jobbeurzen). Het feit dat de diploma's niet stroken met de gezochte profielen — een fenomeen dat nog wordt versterkt door de aan de gang zijnde modernisering — is een van de factoren die verklaren waarom de mensen van buitenlandse origine ondervertegenwoordigd zijn. Hetzelfde kan worden gezegd over de ondervertegenwoordiging van de Brusselaars, voor wie het probleem van de niet-afstemming nog groter is.

De staatssecretaris antwoordt ontkennend op de vraag of er een mechanisme bestaat dat een monitoring van de huidige situatie mogelijk maakt. Hij is er echter niet tegen gekant om maatregelen in die zin te nemen.

Met betrekking tot de aanwervingsquota voor personen met een handicap verwijst de staatssecretaris naar het koninklijk besluit van 6 december 2012 tot wijziging van het koninklijk besluit van 6 oktober 2005 houdende diverse maatregelen met betrekking tot de vergelijkende aanwervingsselectie en met betrekking tot de stage. Dit koninklijk besluit, dat op 1 januari 2013 in werking is getreden, zal een belangrijke impact hebben, aangezien het per openbare dienst een quotum oplegt van 2 % voor 2013, en van 3 % voor 2014.

— Personeelsplan en lineaire besparingen

Wat het personeelsplan betreft, merkt de staatssecretaris op dat dit plan bovenal een opvolgingsinstrument is, dat evenwel gaandeweg evolueert naar een zowel kwalitatief als kwantitatief beheersproces. De diensten wordt immers verzocht mee te delen welke aanwervingen zij prioritair achten. Voorts zal in het personeelsplan moe-

nel devra par ailleurs préciser de combien d'agents ICT ils disposent. L'intervenant juge par ailleurs qu'en matière d'ICT, il convient de pouvoir procéder à des recrutements rapides.

Le secrétaire d'État reconnaît par ailleurs que dès 2014, les économies ne pourront plus se faire de manière purement linéaire. C'est la raison pour laquelle il convient d'opérer un *benchmarking* des processus afin de les optimiser. Il est évident que les départements qui ont déjà procédé à une modernisation de leur processus et à une réorganisation interne seront moins touchés que les autres, ce qui ne signifie toutefois pas qu'aucun effort ne leur sera demandé.

De manière plus générale, l'intervenant se dit favorable à la mise sur pied de "forces spéciales" chargées de prendre à bras le corps de manière temporaire un problème particulier (par exemple, pour résorber l'arriéré du traitement des demandes d'asile).

Il est exact que le problème relatif à la pyramide des âges au sein de l'administration est en train de s'aggraver, notamment en raison du faible nombre de recrutements actuels. Pour ce qui est du problème évoqué par M. Frédéric en ce qui concerne l'examen de recrutement organisé pour l'administration des établissements pénitentiaires, le secrétaire d'État fait observer que la DG EPI ne disposait pas d'un plan de personnel approuvé. Ce n'est qu'après son approbation qu'ont pu commencer les recrutements.

À cet égard, il est important de souligner que chaque département pourra dorénavant demander trimestriellement l'adaptation du plan de personnel, ce qui permettra d'agir de manière plus flexible.

Enfin, rien n'empêche de prolonger la validité d'une réserve de recrutement. Le secrétaire d'État s'engage sur ce point à insister auprès du Selor pour qu'une telle prolongation puisse avoir lieu à l'avenir.

— *Projet eHR*

En ce qui concerne le projet eHR, le secrétaire d'État se réfère à l'échange de vues ayant eu lieu le 13 novembre 2012 en commission de l'Intérieur, des Affaires générales et de la Fonction publique au cours duquel il a communiqué des informations précises répondant aux multiples questions posées. Il se réfère donc au rapport de cet échange de vues (voir CRIV 53 COM 576). Il précise toutefois que des vingt-sept personnes qui travaillaient sur le projet au sein du SPF P&O, seules

ten worden aangegeven over hoeveel ICT-ambtenaren de diensten beschikken. De staatssecretaris acht het ook aangewezen ICT-personeel in een kort tijdsbestek te kunnen aanwerven.

Voorts geeft de staatssecretaris toe dat het vanaf 2014 niet langer mogelijk zal zijn louter lineaire besparingen door te voeren. Dat is ook de reden waarom een *benchmarking* van de processen moet worden doorgevoerd, met het oog op de optimalisering ervan. Het spreekt vanzelf dat de departementen die hun processen al hebben gemoderniseerd en al een interne reorganisatie hebben doorgevoerd, minder inspanningen zullen moeten leveren dan de andere; dat betekent evenwel niet dat van de eerste categorie niet de minste inspanning zal worden gevraagd.

Meer algemeen geeft de staatssecretaris aan voorstander te zijn van de oprichting van *special forces*, die tijdelijk worden belast met het efficiënt oplossen van een specifiek probleem (bijvoorbeeld het wegwerken van de achterstand bij de behandeling van de asielaanvragen).

Het is een feit dat het probleem van de leeftijdsramide in de overheidsdiensten zich steeds meer doet voelen, meer bepaald omdat momenteel nauwelijks wordt aangeworven. Met betrekking tot het door de heer Frédéric aangekaarte probleem aangaande het wervingsexamen dat voor het gevangeniswezen wordt georganiseerd, merkt de staatssecretaris op dat het DGEPI niet over een goedgekeurd personeelsplan beschikte. Pas nadat dit plan was goedgekeurd, kon de werving van start gaan.

In dat verband is het van belang te beklemtonen dat elk departement voortaan driemaandelijks de aanpassing van het personeelsplan kan vragen, waardoor soepeler kan worden opgetreden.

Ten slotte stipt de staatssecretaris aan dat de geldigheidsduur van een wervingsreserve zonder meer kan worden verlengd. Hij verbindt zich ertoe er bij Selor op aan te dringen dat zulks in de toekomst ook gebeurt.

— *eHR-project*

Wat het eHR-project betreft, verwijst de staatssecretaris naar de gedachtewisseling die op 13 november 2012 heeft plaatsgehad in de commissie voor de Binnenlandse Zaken, de Algemene Zaken en het Openbaar Ambt; hij is toen in detail ingegaan op de vele gestelde vragen. Hij verwijst dan ook naar het verslag van die gedachtewisseling (zie CRIV 53 COM 576). De staatssecretaris verduidelijkt echter dat van de zevenentwintig projectmedewerkers in de FOD P&O

deux y travaillent encore. Cinq ont été transférées à Fedict. Les autres ont reçu d'autres tâches au sein du SPF P&O.

Le secrétaire d'État se dit convaincu que la décision de confier la gestion du projet eHR à Fedict était une décision courageuse et juge qu'il faut attendre quelques mois avant de voir comment ce projet va évoluer. Il confirme que des partenaires externes y sont associés et que l'on reste dans les limites budgétaires de ce qui était prévu pour les exercices 2013 et 2014.

Enfin, ce n'est qu'après sa finalisation que le projet retournera dans le giron du SPF P&O.

— Formations certifiées

En ce qui concerne la question des formations certifiées, le secrétaire d'État reconnaît que le gouvernement a pris une décision difficile. Les primes de développement de compétences continueront toutefois à être payées jusqu'en décembre 2013. Pour le reste, une concertation a lieu en ce qui concerne la nouvelle carrière qui ne sera plus seulement basée sur l'ancienneté mais qui prendra également en compte les prestations et les résultats de l'évaluation. Les bonus seront remplacés par une évolution de carrière plus rapide.

Quant aux formations, elles ne disparaissent pas mais leur contenu sera revu.

— Politique d'intégrité

En matière de politique d'intégrité, l'intervenant se réfère à la proposition de loi déposée par MM. Beke, Claes et Durnez modifiant la loi du 22 mars 1995 instaurant des médiateurs fédéraux, afin d'assurer une protection légale aux fonctionnaires qui dénoncent des irrégularités (Doc. Sénat 5-217/1 à 3) et à l'avis du Conseil d'État y relatif. Cette proposition constitue selon lui une base de travail adéquate.

— Transfert d'agents

À la question de savoir si le transfert de fonctionnaires qui sera rendu nécessaire par la sixième réforme de l'État a déjà fait l'objet de négociations avec les syndicats, le secrétaire d'État répond par la négative. Ce transfert n'a pas non plus fait l'objet d'une concertation avec les entités fédérées. L'intervenant préfère éviter

er nog slechts twee overblijven. Vijf personen werden overgeplaatst naar Fedict, de anderen hebben andere taken binnen de FOD P&O gekregen.

De staatssecretaris is ervan overtuigd dat het een moedige beslissing was het beheer van het eHR-project toe te vertrouwen aan Fedict; volgens hem moet men enkele maanden geduld oefenen alvorens te kunnen inschatten hoe dit project zal evolueren. Hij bevestigt dat externe partners bij het project werden betrokken en dat men binnen de perken blijft van het budget dat voor de boekjaren 2013 en 2014 werd uitgetrokken.

Ten slotte merkt de staatssecretaris op dat het project pas na de afronding ervan weer aan de FOD P&O zal worden overgedragen.

— Gecertificeerde opleidingen

De staatssecretaris erkent dat de regering aangaande de gecertificeerde opleidingen een moeilijke beslissing heeft genomen. De premies voor de ontwikkeling van de competenties zullen echter tot in december 2013 worden doorbetaald. Voor het overige heeft overleg plaats over de nieuwe loopbaan, die niet langer alleen zal zijn gebaseerd op anciënniteit, maar waarbij ook rekening zal worden gehouden met de prestaties en met de resultaten van de evaluatie. De bonussen zullen worden vervangen door een snellere loopbaanevoluitie.

De opleidingen zullen niet verdwijnen, maar de inhoud ervan zal worden herzien.

— Integriteitsbeleid

De staatssecretaris verwijst hier naar het wetsvoorstel van de heren Beke, Claes en Durnez tot wijziging van de wet van 22 maart 1995 tot instelling van federale ombudsmannen, teneinde een wettelijke bescherming te verlenen aan ambtenaren die onregelmatigheden melden (Doc. Senaat 5-217/1 tot 3), alsook naar het erop betrekking hebbende advies van de Raad van State. Dat voorstel vormt volgens hem een geschikte werkbasis.

— Overdracht van personeelsleden

Op de vraag of over de overdracht van ambtenaren als gevolg van de zesde staatshervorming al overleg met de vakbonden heeft plaatsgehad, antwoordt de staatssecretaris ontkennend. Ook met de deelgebieden is nog niet overlegd. De spreker wil liever geen doos van Pandora openen die de betrokken personeelsleden no-

d'ouvrir une boîte de Pandore qui risque d'inquiéter inutilement les agents concernés. Il estime plus opportun d'attendre le vote des textes législatifs en la matière.

— *Fedoclean*

Concernant la création de Fedoclean, l'intervenant rappelle que le but de cette nouvelle structure est d'y regrouper les quelque deux mille agents chargés du nettoyage des bâtiments publics fédéraux situés à Bruxelles. L'objectif est d'augmenter l'efficacité de la gestion de l'entretien de ces bâtiments et d'augmenter la productivité actuellement beaucoup moins élevée que dans le secteur privé.

— *Partenariat avec Belfius*

Le secrétaire d'État évoque ensuite la collaboration avec Belfius et précise qu'il n'exclut pas une collaboration future avec d'autres institutions bancaires. Il juge qu'il s'agit d'une opportunité exceptionnelle pour augmenter l'accessibilité des applications d'*e-government*. Cette collaboration n'a pas d'impact budgétaire. L'État conserve pas ailleurs le monopole en ce qui concerne le contrôle des données d'identité.

— *Redéfinition des missions centrales de l'administration*

Concernant le débat relatif aux missions centrales de l'administration fédérale, l'intervenant estime que l'on doit en effet pouvoir procéder à un examen critique des missions actuelles. Cela étant, il n'est pas de ceux qui plaident en faveur d'une privatisation coûte que coûte de ces missions pour autant qu'elles soient exercées de façon optimale.

— *Contrats de gestion*

La négociation des contrats de gestion se fera sur base du modèle existant dans le domaine de la Sécurité sociale. Avant cela, toutefois, il convient de voir comment moderniser le système des mandats tel que prévu par l'arrêté royal du 29 octobre 2001 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management dans les services publics fédéraux et les services publics fédéraux de programmation. Un des points de discussion concerne notamment la durée des mandats et la possibilité de prolonger un mandataire qui donne satisfaction dans son département.

deloos dreigt te verontrusten. Hij vindt het beter te wachten tot de wetgeving dienaangaande is aangenomen.

— *Fedoclean*

De staatssecretaris herinnert eraan dat de oprichting van deze nieuwe structuur tot doel heeft de ongeveer tweeduizend personeelsleden die met de schoonmaak van de federale overheidsgebouwen in Brussel zijn belast, te groeperen. Het uiteindelijke doel is te komen tot een efficiënter beheer van het onderhoud van die gebouwen en tot een grotere productiviteit, die thans veel lager ligt dan in de privésector.

— *Partnerschap met Belfius*

De staatssecretaris gaat dieper in op de samenwerking met Belfius en sluit toekomstige samenwerking met andere bankinstellingen niet uit. Hij vindt dat het hier gaat om een unieke kans om de toegankelijkheid van de *e-government*-toepassingen te verhogen. Die samenwerking heeft geen budgettaire gevolgen. De Staat behoudt overigens het monopolie van de controle over de identiteitsgegevens.

— *Herdefiniëring van de kerntaken van de administratie*

Hieromtrent vindt de staatssecretaris inderdaad dat men tot een kritisch onderzoek van de huidige taken moet kunnen overgaan. Zelf behoort hij echter niet tot degenen die te allen prijze pleiten voor de privatisering van die taken, als ze maar ze optimaal worden uitgevoerd.

— *Beheersovereenkomsten*

De onderhandelingen over de beheersovereenkomsten zullen plaatsvinden op grond van het bestaande socialezekerheidsmodel. Vooraleer dat gebeurt, zal echter moeten worden nagegaan hoe modernisering moet worden aangebracht aan de mandatenregeling zoals die is vastgelegd bij het koninklijk besluit van 29 oktober 2001 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de managementfuncties in de federale overheidsdiensten en de programmatorische federale overheidsdiensten. Een van de discussiepunten behelst met name de duur van de mandaten en de mogelijkheid om de termijn van een mandaathouder te verlengen, als die op zijn departement voldoening schenkt.

— *Durabilité*

En matière de projets visant à favoriser durabilité évoquée par M. Calvo, l'intervenant évoque les efforts de digitalisation et donc de réduction de la consommation de papier. Pour ce qui est des bâtiments, il renvoie à la Régie des Bâtiments et au secrétaire d'État compétent.

C. Répliques des membres

M. Bart Somers (Open Vld) insiste à nouveau sur la problématique du manque de diversité au sein de l'administration. À titre d'illustration, il cite le cas d'Anvers où 48,6 % des jeunes entre 18 et 24 ans sont d'origine étrangère. Parmi eux, 30 % ont la nationalité belge mais seule une infime partie occupe un emploi public. Or l'administration devrait être le reflet de la société au service de laquelle elle travaille. Il faut donc combattre les obstacles rencontrés par ces personnes. Avant toute chose, il lui paraît essentiel de procéder à un *monitoring* de la situation actuelle.

Mme Jacqueline Galant (MR) ne remet pas en cause la gestion de son département par le secrétaire d'État. Si elle insiste sur la nécessité d'organiser des auditions relatives au projet eHR, c'est parce que ce projet de longue haleine pose question tant sur le plan financier et budgétaire que disciplinaire. Il lui semble donc opportun d'entendre le président du SPF P&O qui a suivi la matière depuis le début.

M. Kristof Calvo (Ecolo-Groen) répète que les programmes de stage qu'il a évoqués concernaient des personnes sans emploi. Ce type de programmes permettrait d'offrir des perspectives à des jeunes qui n'en ont pas.

Par ailleurs, vu la discussion relative à la politique de diversité et au grand intérêt que paraît susciter la question, il invite les membres qui le souhaitent à soutenir une proposition de résolution invitant le gouvernement à procéder au *monitoring* de la situation.

Enfin, il prend note des déclarations du secrétaire d'État en ce qui concerne les contrats de gestion mais regrette que leur conclusion soit systématiquement reportée sous l'un ou l'autre prétexte. Il s'agit en effet d'instruments extrêmement importants pour une gestion

— *Duurzaamheid*

De staatssecretaris wijst op een aantal projecten ter bevordering van de door de heer Calvo aangehaalde duurzaamheid; in dat verband heeft hij het over de informatiseringsinspanningen, die tegelijk zorgen voor een vermindering van het papierverbruik. In verband met de gebouwen verwijst hij naar de Regie der Gebouwen en naar de bevoegde staatssecretaris.

C. Replieken van de leden

De heer Bart Somers (Open Vld) brengt nogmaals het vraagstuk van de ontoereikende diversiteit bij de overheidsdiensten ter sprake. Bij wijze van voorbeeld haalt hij het geval aan van Antwerpen, waar 48,6 % van de jongeren tussen 18 en 24 van buitenlandse afkomst is. 30 % van de betrokkenen hebben de Belgische nationaliteit, maar slechts een fractie van hen heeft een overheidsbaan. De overheidsdiensten zouden nogtans een afspiegeling moeten zijn van de samenleving ten dienste waarvan zij werken. De belemmeringen waarmee die mensen te kampen hebben, moeten dus worden tegengegaan. In de allereerste plaats lijkt het de spreker essentieel over te gaan tot een *monitoring* van de huidige situatie.

Mevrouw Jacqueline Galant (MR) stelt het beheer door de staatssecretaris van zijn departement niet ter discussie. Wel dringt zij erop aan hoorzittingen over het eHR-project te organiseren, omdat dat langetermijnproject vragen doet rijzen op financieel, budgettair en tuchtrechtelijk vlak. Het lijkt haar dan ook wenselijk de voorzitter van FOD P&O te horen, die het project van bij de aanvang heeft gevolgd.

De heer Kristof Calvo (Ecolo-Groen) herhaalt dat de stageprogramma's waarop hij heeft gewezen betrekking hadden op werklozen. Dergelijke programma's zouden perspectieven kunnen bieden aan jongeren die er geen hebben.

Gelet op de discussie over het diversiteitsbeleid en op de grote belangstelling die de aangelegenheid kennelijk wekt, nodigt hij de leden die zulks wensen voorts uit hun steun toe te zeggen aan een voorstel van resolutie waarmee de regering wordt verzocht over te gaan tot een *monitoring* van de situatie.

Ten slotte neemt het lid weliswaar nota van de verklaringen van de staatssecretaris over de beheersovereenkomsten, maar betreurt hij wel dat de sluiting van dergelijke overeenkomsten onder een of ander voorwendsel stelselmatig wordt uitgesteld. Het gaat

moderne que de nombreuses personnes au sein de l'administration appellent de leurs vœux.

Le secrétaire d'État indique qu'il prendra les initiatives idoines en ce qui concerne le *monitoring* du recrutement de Belges d'origine étrangère dont il ne manquera pas de rapporter les résultats au Parlement. Pour le reste, il rappelle que le Selor dispose de fonctionnaires de diversité chargés d'évaluer les procédures de recrutement sous l'angle de possibles discriminations.

III. — AVIS

La commission émet, par 9 voix contre une et 5 abstentions, un avis favorable sur la section 04 – Service public fédéral Personnel et Organisation, et la section 05 – Service public fédéral Technologie de l'Information et de la Communication, du projet de Budget général des Dépenses pour l'année budgétaire 2013.

La rapporteuse,

Bercy SLEGERS

Le président,

Siegfried BRACKE

immers om uitermate belangrijke instrumenten voor een modern beheer waarvoor tal van mensen bij de overheidsdiensten vragende partij zijn.

De staatssecretaris geeft aan dat hij de passende initiatieven zal nemen in verband met de *monitoring* van de indienstneming van Belgen van vreemde afkomst; voorts zal hij niet nalaten bij het Parlement verslag uit te brengen over de resultaten van die *monitoring*. Voor het overige herinnert hij eraan dat Selor over diversiteitsambtenaren beschikt die ermee zijn belast de wervingsprocedures te evalueren uit het oogpunt van mogelijke discriminatievormen.

III. — ADVIES

De commissie brengt met 9 stemmen tegen 1 en 5 onthoudingen een gunstig advies uit over sectie 04 – Federale Overheidsdienst Personeel en Organisatie en sectie 05 – Federale Overheidsdienst Informatie- en Communicatietechnologie van het ontwerp van Algemene Uitgavenbegroting voor het begrotingsjaar 2013.

De rapporteur,

Bercy SLEGERS

De voorzitter,

Siegfried BRACKE