

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

7 december 2018

**ONTWERP VAN ALGEMENE
UITGAVENBEGROTING**

voor het begrotingsjaar 2019

ADVIES

**over sectie 06 –
FOD Beleid en Ondersteuning
(*partim*: Openbaar Ambt)**

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE
VOOR DE BINNENLANDSE ZAKEN,
DE ALGEMENE ZAKEN EN HET OPENBAAR AMBT
UITGEBRACHT DOOR
MEVROUW **Nawal BEN HAMOU**

INHOUD

Blz.

I. Inleidende uiteenzetting van de minister van Defensie, belast met Ambtenarenzaken	3
II. Bespreking.....	6
A. Vragen en opmerkingen van de leden.....	6
B. Antwoorden van de minister	15
C. Replieken en bijkomende antwoorden	19
III. Advies	22

Zie:

Doc 54 **3294/ (2018/2019):**

001: Ontwerp van Algemene Uitgavenbegroting.

002: Amendement.

003 tot 021: Verslagen.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

7 décembre 2018

**PROJET DU BUDGET GÉNÉRAL
DES DÉPENSES**

pour l'année budgétaire 2019

AVIS

**sur la section 06 –
SPF Stratégie et Appui
(*partim*: Fonction publique)**

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DE L'INTÉRIEUR, DES AFFAIRES GÉNÉRALES
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE
PAR
MME **Nawal BEN HAMOU**

SOMMAIRE

Pages

I. Exposé introductif du ministre de la Défense, chargé de la Fonction publique	3
II. Discussion	6
A. Questions et observations des membres.....	6
B. Réponses du ministre	15
C. Répliques et réponses complémentaires	19
III. Avis	22

Voir:

Doc 54 **3294/ (2018/2019):**

001: Projet du Budget général des dépenses.

002: Amendement.

003 à 021: Rapports.

**Samenstelling van de commissie op de datum van indiening van het verslag/
Composition de la commission à la date de dépôt du rapport**

Voorzitter/Président: Brecht Vermeulen

A. — Vaste leden / Titulaires:

N-VA Christoph D'Haese, Koenraad Degroote, Koen Metsu, Brecht Vermeulen
PS Nawal Ben Hamou, Julie Fernandez Fernandez, Eric Thiébaut
MR Sybille de Coster-Bauchau, Philippe Pivin, Françoise Schepmans
CD&V Franky Demon, Veerle Heeren
Open Vld Sandrine De Crom, Katja Gabriëls
sp.a Monica De Coninck
Ecolo-Groen Gilles Vanden Burre
cdH Vanessa Matz

B. — Plaatsvervangers / Suppléants:

Peter Buysrogge, Renate Hufkens, Sarah Smeyers, Valerie Van Peel, Jan Vercammen
Laurent Devin, André Frédéric, Emir Kir, Laurette Onkelinx
Emmanuel Burton, Gautier Calomne, Caroline Cassart-Mailleux, Stéphanie Thoron
Leen Dierick, Nahima Lanjri, Veli Yüksel
Patrick Dewael, Vincent Van Quickenborne, Frank Wilrycx
Hans Bonte, Alain Top
Wouter De Vriendt, Stefaan Van Hecke
Christian Brotcorne, Anne-Catherine Goffinet

C. — Niet-stemgerechtigde leden / Membres sans voix délibérative:

VB Filip Dewinter
DéFI Olivier Maingain
PP Aldo Carcaci

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GO!	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
DéFI	:	Démocrate Fédéraliste Indépendant
PP	:	Parti Populaire
Vuye&Wouters	:	Vuye&Wouters

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000: Parlementair document van de 54^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA: Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV: Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV: Beknopt Verslag
CRIV: Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN: Plenum
COM: Commissievergadering
MOT: Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000: Document parlementaire de la 54^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA: Questions et Réponses écrites
CRIV: Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV: Compte Rendu Analytique
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: Séance plénière
COM: Réunion de commission
MOT: Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen:
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel.: 02/ 549 81 60
Fax: 02/549 82 74
www.dekamer.be
e-mail: publicaties@dekamer.be

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes:
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél.: 02/ 549 81 60
Fax: 02/549 82 74
www.lachambre.be
courriel: publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

DAMES EN HEREN,

Uw commissie heeft sectie 06 – FOD Beleid en Ondersteuning (*partim*: Openbaar Ambt) van het ontwerp van Algemene Uitgavenbegroting voor het begrotingsjaar 2019, met inbegrip van de verantwoording en de beleidsnota (DOC 54 3294/001, 3295/004, 3295/030), besproken tijdens haar vergadering van 27 november 2018.

Uw commissie heeft beslist om voormelde sectie samen met de beleidsverklaring van de minister (DOC 54 0020/077) te bespreken, in één enkele zitting.

I. — INLEIDENDE UITEENZETTING VAN DE MINISTER VAN DEFENSIE, BELAST MET AMBTENARENZAKEN

De heer Sander Loones, minister van Defensie, belast met Ambtenarenzaken, licht toe dat de beleidsverklaring en de beleidsnota inhoudelijk gelijklopend zijn.

Er is wel degelijk een bepaalde convergentie tussen de beleidsdomeinen defensie en ambtenarenzaken. In beide gevallen wordt aan de personeelsleden gevraagd om een engagement aan te gaan, om zich in te zetten voor de samenleving en daarbij het beste van zichzelf te geven. Het is van belang dat het beleid de focus legt op dat engagement. Door hen kansen te geven en hun competenties uit te dagen kan de overheid mooie resultaten boeken.

De budgettaire context zet aan tot het nemen van een aantal creatieve maatregelen. Die hebben resultaten opgeleverd. De federale overheid telt voor het eerst minder dan 60 000 VTE. Dat is in vergelijking met het begin van de regeerperiode een daling met 8601 VTE. In dat cijfer zit ook de verwerking van de Zesde Staatshervorming: in dat kader zijn 3151 VTE overgegaan van het federaal naar het deelstatelijk niveau. Hoe dan ook gaat het dan nog steeds om een netto vermindering van het aantal federale ambtenaren met 5450 VTE.

De minister wenst zich volledig in te schrijven in de uitvoering van de ambities van het regeerakkoord. Het is thans zaak om het beleid van minister Vandeput voort te zetten en dus te zorgen voor continuïteit in het beleid, en niet om grote verklaringen af te leggen. In zijn beleid voor het openbaar ambt wenst de minister te steunen op drie grote lijnen: 1) verantwoordelijkheid geven en belonen, 2) het verfijnen van de structuren en de focus

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre commission a examiné la section 06 – SPF Stratégie et Appui (*partim*: Fonction publique) du projet de budget général des dépenses pour l'année budgétaire 2019, y compris la justification et la note de politique générale (DOC 54 3294/001, 3295/004, 3296/030), au cours de sa réunion du 27 novembre 2018.

Votre commission a décidé d'examiner la section précitée en même temps que l'exposé d'orientation politique du ministre (DOC 54 20/77) et de n'y consacrer qu'une seule et même discussion.

I. — EXPOSÉ INTRODUCTIF DU MINISTRE DE LA DÉFENSE, CHARGÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE

M. Sander Loones, ministre de la Défense, chargé de la Fonction publique, précise que l'exposé d'orientation politique et la note de politique générale présentent un contenu similaire.

Il existe en effet une certaine convergence entre les domaines politiques que sont la défense et la fonction publique. Dans les deux cas, on demande aux membres du personnel de s'engager, de se mobiliser pour la société et, dans ce cadre, de donner le meilleur d'eux-mêmes. Il est important que la politique mette l'accent sur cet engagement. En leur offrant des opportunités et en mettant à l'épreuve leurs compétences, l'autorité peut engranger d'excellents résultats.

Le contexte budgétaire incite à prendre un certain nombre de mesures créatives. Certaines d'entre elles ont déjà porté leurs fruits. Pour la première fois en effet, l'administration fédérale compte moins de 60 000 ETP. Par rapport au début de la législature, cela représente une diminution de 8 601 ETP. Cette statistique intègre la mise en œuvre de la Sixième réforme de l'État, qui a entraîné le transfert de 3 151 ETP de l'échelon fédéral à l'échelon régional ou communautaire. Quoi qu'il en soit, la diminution nette du nombre de fonctionnaires fédéraux s'élève quand même à 5 450 ETP.

Le ministre souhaite inscrire totalement son action dans le cadre de l'exécution des ambitions de l'accord de gouvernement. Il importe à présent de poursuivre la politique du ministre Vandeput et de veiller ainsi à la continuité de cette politique, et non de faire des grandes déclarations. En matière de fonction publique, le ministre veut articuler sa politique autour de trois grands axes: 1) responsabiliser et récompenser la

op de kerntaken en 3) alles intern en extern samen laten functioneren en doen werken.

A. Verantwoordelijkheid geven en belonen

De minister weet vanuit zijn verleden als federaal ambtenaar dat het federaal overheidspersoneel de trein van de competitiviteit niet heeft gemist. Het beleid is erop gericht om die evolutie verder te ondersteunen en ervoor te zorgen dat het engagement van de federale ambtenaren wordt beloond. Verantwoordelijkheid en vertrouwen geven is de rode draad doorheen dat beleid. Hoe kan er bijvoorbeeld voor gezorgd worden dat leidend ambtenaren meer bevoegdheden krijgen om zelf te beslissen welk personeel zij dienen aan te werven? Hoe kan er meer flexibiliteit komen (flexwerk, combinatie werk/gezin, tijdspaarrekening), en een betere doorstroming? Hoe kan aan mensen meer verantwoordelijkheid worden gegeven, en hoe kunnen zij die op dat aanbod ingaan voor hun engagement worden beloond?

Er zijn mooie resultaten bereikt. Het aantal personeelsleden dat telewerk doet is bijvoorbeeld gestegen van 6 131 in 2013 tot meer dan 26 000 vandaag.

Het spreekt voor zich dat de federale ambtenaren over de nodige middelen moeten beschikken om hun taken uit te voeren. Ondanks de budgettaire context is het dus van belang dat in het openbaar ambt wordt geïnvesteerd en dat de functie gevaloriseerd wordt. Het gaat dan bijvoorbeeld om de zorg voor mogelijkheden rond mobiliteit, of om de doelstelling dat de ambtenaren zelf hun carrière kunnen beheren. In die context moet het overleg over de codex van het federaal openbaar ambt worden gesitueerd. De besprekingen daarover zijn aan de gang, en gaan over tal van facetten: aanwerving en ontslag, rechten en plichten, opleidingen, mobiliteit, enz. De totstandkoming kadert binnen de doelstelling van de federale regering om te komen tot één enkele reglementering voor het personeelsbeleid. Het project *“talent on the move”* verdient in dit verband ook een vermelding.

B. Structuren – Kerntaken

Naast de aandacht voor de individuele ambtenaren wordt ook gekeken hoe de diensten efficiënter kunnen functioneren. Hoe kan bijvoorbeeld de output worden verhoogd aan een zo correct mogelijke prijs, en dat ondanks de budgettaire krapte? In dit verband moet

prise de responsabilités; 2) améliorer les structures et mettre l’accent sur les tâches essentielles; et 3) tout coordonner, tant en interne qu’en externe, et tout faire fonctionner.

A. Responsabiliser et récompenser la prise de responsabilités

Le ministre sait, de par son expérience de fonctionnaire fédéral, que le personnel de l’administration fédérale n’a pas raté le train de la compétitivité. Par sa politique, il entend continuer à soutenir cette évolution et veiller à ce que l’engagement des fonctionnaires fédéraux soit récompensé. Confier des responsabilités et donner confiance constituent le fil rouge de sa politique. Comment faire, par exemple, pour que les fonctionnaires dirigeants aient davantage de pouvoirs pour décider eux-mêmes quel personnel ils doivent recruter? Comment instaurer davantage de flexibilité (travail flexible, conciliation travail/famille, compte d’épargne-temps) et faciliter l’accession aux fonctions supérieures? Comment confier plus de responsabilités aux fonctionnaires et comment récompenser ceux qui acceptent de relever le défi?

De bons résultats ont été atteints. Le nombre d’agents qui font du télétravail a par exemple augmenté de 6 131 en 2013 à plus de 26 000.

Il va de soi que les fonctionnaires fédéraux doivent disposer des moyens nécessaires pour accomplir leurs tâches. Malgré le contexte budgétaire, il est donc important que l’on investisse dans la fonction publique et que la fonction d’agent de l’État soit valorisée. Il peut notamment s’agir d’étendre les possibilités de mobilité ou de permettre aux fonctionnaires de gérer eux-mêmes leur carrière. C’est dans ce contexte qu’il faut envisager la concertation sur le codex de la fonction publique fédérale. Les discussions sont en cours à ce sujet et ont trait à d’innombrables facettes: engagement et licenciement, droits et devoirs, formations, mobilité, etc. L’élaboration de ce codex s’inscrit dans le cadre de l’objectif du gouvernement fédéral d’aboutir à une seule réglementation applicable à la politique en matière de personnel. Dans ce contexte, le projet *“talent on the move”* mérite une mention spéciale.

B. Structures – Tâches principales

En plus de se concentrer sur les fonctionnaires à titre individuel, on examine également les moyens d’améliorer l’efficacité des services. Comment, par exemple, augmenter la production au prix le plus juste, en dépit des contraintes budgétaires? Concernant ce point, il

worden gewezen op de Federale Interne Auditdienst. Deze dienst heeft in 2018 22 audits uitgevoerd en 49 rapporten opgeleverd. Bij 18 entiteiten werden risico-analyses uitgevoerd. Het is de ambitie om in 2019 deze dienst verder uit te breiden met 50 personen.

Binnen deze oefening is het onontbeerlijk om de vraag te stellen naar de kerntaken. Wat moet de federale overheid doen, en wat niet?

C. Samenwerking

Naast het leveren van inspanningen voor de werknemers en de entiteiten waarin zij werken, moet er tot slot aandacht zijn voor de samenwerking tussen de verschillende diensten, zowel intern als naar buiten toe. De voorganger van de minister is er wat dat betreft in geslaagd om verschillende administratieve diensten samen te voegen binnen één koepel, en dat voor de beleidsdomeinen defensie (het *War Heritage Institute*) en ambtenarenzaken (de FOD BOSA).

Dat beleid levert concrete resultaten op het terrein op: er moeten minder gebouwen worden gehuurd of beheerd, de personeelsleden en diensten kunnen beter samenwerken, enz. De besparingen kunnen vervolgens opnieuw worden geïnvesteerd in de effectieve dienstverlening. Dat is immers de kern van de zaak: dat de beschikbare middelen zo efficiënt mogelijk worden besteed. Binnen de DG R&O werden bijvoorbeeld verschillende werkprocessen (rond personeel, welzijn, werving en selectie, enz.) samengevoegd.

Een belangrijk thema binnen het samenwerken is het samen aankopen. Waar vroeger slechts 5 % samen werd aangekocht door de federale overheidsdiensten, moet dat percentage op termijn oplopen tot 40 %. Om die ambitie te bereiken worden concrete stappen gezet. Een recent voorbeeld is de gezamenlijke aankoop van 80 000 pc's. Daarnaast zijn er projecten lopend rond bijvoorbeeld de gezamenlijke aankoop van voertuigen voor de politiediensten of opsporingstools voor de inlichtingendiensten.

De minister stelt tot besluit dat zijn hoofdopdracht voor het volgende halfjaar erin bestaat om meer mensen te overtuigen om te kiezen voor engagement. Die gedrevenheid kan zorgen voor excellentie binnen het openbaar ambt, en voor een goede dienstverlening aan de burgers en de ondernemingen.

convient d'évoquer le Service fédéral d'audit interne. En 2018, ce service a réalisé 22 audits et rédigé 49 rapports. Des analyses de risques ont été réalisées dans 18 entités. L'ambition est d'étoffer encore ce service en 2019 en y adjoignant 50 personnes.

À cet égard, il est indispensable de se poser la question des tâches essentielles. Que devrait faire l'autorité fédérale et que ne devrait-elle pas faire?

C. Collaboration

Enfin, outre les efforts déployés en faveur des travailleurs salariés et des entités qui les emploient, il convient de se soucier de la coopération entre les différents services, tant au niveau interne qu'au niveau externe. A cet égard, le prédécesseur du ministre est parvenu à regrouper différents services administratifs au sein d'une seule organisation faîtière pour les domaines politiques de la défense (*War Heritage Institute*) et de la fonction publique (SPF BOSA).

Cette politique produit des résultats concrets sur le terrain: moins de bâtiments à louer ou à gérer, une meilleure coopération entre le personnel et les services, etc. Les économies ainsi réalisées peuvent ensuite être investies dans le service effectif. Après tout, c'est là l'essentiel: utiliser les ressources disponibles aussi efficacement que possible. Au sein de la DG R&D, par exemple, plusieurs processus de travail (concernant le personnel, le bien-être, le recrutement et la sélection, etc.) ont été fusionnés.

En matière de coopération, un thème important est l'achat groupé. Alors qu'auparavant, 5 % seulement étaient achetés conjointement par les services publics fédéraux, ce pourcentage devrait atteindre 40 % à terme. Des mesures concrètes sont prises pour atteindre cet objectif. Un exemple récent concerne l'achat groupé de 80 000 PC. D'autres projets sont également en cours, par exemple en vue de l'achat groupé de véhicules pour les services de police ou d'outils de détection pour les services de renseignement.

Le ministre conclut en indiquant que sa principale tâche pour les six prochains mois sera de convaincre davantage de personnes de choisir de s'engager. Cet effort peut garantir l'excellence dans la fonction publique, ainsi qu'un bon service aux citoyens et aux entreprises.

II. — BESPREKING

A. Vragen en opmerkingen van de leden

De heer Brecht Vermeulen (N-VA) stelt vast dat de nieuwe minister rond ambtenarenzaken nog heel wat werk voor de boeg heeft. Door diens voorganger werd evenwel al heel wat baanbrekend werk verzet om het overheidsbestand terug te dringen en de ambtenarij te moderniseren. De minister wil dat engagement voortzetten door zich te blijven inzetten voor de federale ambtenaren. Aan de overheidsmanagers zal verder het vertrouwen worden geschonken om hun verantwoordelijkheid op te nemen met het oog op de uitbouw van een performante en moderne dienstverlening voor de cliënten: de burgers, de bedrijven en de overheidsbedrijven.

Tevens wordt aan het statuut gewerkt om een eerlijk en gelijkwaardige job te bieden aan zowel statutairen als contractuelen. Dat gebeurt door in te zetten op een verregaande gelijkschakeling (mogelijkheid tot promotie voor contractuelen, doorstroming naar hogere weddeschalen, gelijke behandeling inzake ziekte, enz.). Daarnaast worden ook de inspanningen rond werkbaar werk aangehouden: het mogelijk maken van flexwerk, telewerk, tijdsparen, enz. Het wordt ook mogelijk om via "*talent on the move*" mensen de kans te geven andere functies te ambiëren.

Het personeelsaantal is gedaald onder de 60 000 VTE, en dat dankzij de samenvoegingen van een aantal diensten in de FOD BOSA. Deze overheidsdienst centraliseert een aantal werkzaamheden die elke dienst voordien in eigen beheer deed, zoals de personeels- en loonadministratie. Bovendien stapt de FOD mee in het digitaliseringsproces (bv. het digitaal personeelsdossier). Welke winst heeft omschakeling naar de FOD BOSA concreet opgeleverd?

Daarnaast trad begin 2018 een nieuwe reglementair kader in werking om de gezamenlijke aankopen voor de federale overheidsdiensten te realiseren. Is al bekend welke efficiëntiewinsten dat voor het lopende jaar zal opleveren?

Op vlak van het statuut werd een werf opgestart om de talrijke regels te vereenvoudigen en transparanter te maken. Harmonisering van de arbeidsvoorwaarden met oog op het gelijkheidsprincipe kan enkel maar positief worden onthaald. Het is ook goed dat de harmonisering voor zowel de contractuele als statutaire personeelsleden zal gelden. Dat zal zich vertalen in het wegwerken van ongelijkheden tussen de twee vormen, waarbij

II. — DISCUSSION

A. Questions et observations des membres

M. Brecht Vermeulen (N-VA) constate que le nouveau ministre a encore beaucoup de pain sur la planche en ce qui concerne la Fonction publique. Toutefois, son prédécesseur a déjà accompli un travail de pionnier considérable pour réduire la voilure du secteur public et moderniser la fonction publique. Le ministre souhaite poursuivre cet engagement en continuant à s'investir pour les fonctionnaires fédéraux. Les managers du secteur public seront toujours soutenus par le ministre lorsqu'ils exercent leurs responsabilités en vue de développer des services performants et modernes pour leurs clients: les citoyens, les entreprises et les entreprises publiques.

Le statut est également en cours de révision afin d'offrir des emplois dignes à conditions égales tant au personnel statutaire qu'au personnel contractuel. Cette révision passe par une uniformisation approfondie du statut (possibilité de promotion pour le personnel contractuel, passage à des échelles barémiques supérieures, égalité de traitement en cas de maladie, etc.). De plus, les efforts se poursuivront aussi en matière de travail faisable: possibilité de travail flexible, de télétravail, d'épargne-temps, etc. Par ailleurs, le projet *talent on the move* offre aux fonctionnaires la possibilité de briguer d'autres fonctions.

Les effectifs sont passés sous la barre des 60 000 ETP, grâce à la création du SPF BOSA, fruit de la fusion de plusieurs services. Ce service public centralise désormais plusieurs activités que chacun de ces services effectuait auparavant en régie propre, comme l'administration du personnel et des salaires. En outre, ce SPF s'est également engagé dans le processus de numérisation (par exemple, la numérisation des dossiers du personnel). Quels sont les bénéfices concrets de la création du SPF BOSA?

En outre, un nouveau cadre réglementaire visant à permettre le regroupement des achats des services publics fédéraux est entré en vigueur au début de l'année 2018. Les gains d'efficacité qui en résulteront pour l'année en cours sont-ils déjà connus?

En ce qui concerne le statut, un chantier a été lancé pour simplifier les nombreuses règles et les rendre plus transparentes. L'harmonisation des conditions de travail à des fins de respect du principe d'égalité ne peut qu'être saluée. Il est également positif que l'harmonisation s'applique tant au personnel contractuel qu'au personnel statutaire. Cela se traduira par l'élimination des inégalités entre les deux régimes, les agents

de contractuele personeelsleden eveneens toegang krijgen tot promoties, hogere weddeschalen, enz. Het werk wordt evenzeer afgestemd op het gezin en diverse vormen van flexwerk zullen mogelijk zijn.

Verandering veroorzaakt echter ook onzekerheid en roept weerstand op. De gelijkschakeling van de ziekte-regeling van contractuele en statutaire ambtenaren is daar een voorbeeld van.

De minister werd vanaf de eerste dag aangesproken door de vakorganisaties. Wat zal hij ondernemen om hen ervan te overtuigen mee te stappen in de modernisering van de administratie?

De overheidsmanagers hebben via de bestuurs-overeenkomsten de verantwoordelijkheid gekregen om hun diensten goed te leiden. Toch zijn integriteits-schendingen niet volledig uit te sluiten. Daarom is het goed dat gewerkt wordt aan een betere ondersteuning en bescherming van vertrouwenspersonen en klokkenluiders. Kan een stand van zaken worden gegeven inzake de aanpassing van het klokkenluidersstatuut? Is er een tijdspad bepaald?

De federale regering zet sterk in op werkbaar werk. Als we langer moeten werken, moet dat werk ook beheersbaar zijn. Talrijke initiatieven werden op dat vlak reeds genomen: telewerk, flexwerk, mogelijkheden om korter bij huis te werken, sabbatperiodes, enz. Kan een overzicht worden geboden van de aantallen personeels-leden die deze werkvormen hebben aangevraagd? Wat zijn de resultaten?

Voor mevrouw Nawal Ben Hamou (PS) biedt deze laatste beleidsnota de gelegenheid om de balans op te maken van het beleid inzake ambtenarenzaken; de nieuwe minister zal voor die balans de verantwoordelijkheid moeten opnemen. Over de ambtenarenzaken in het algemeen en over de gevolgen van het beleid voor het overheidspersoneel of voor de burgers valt er heel wat te zeggen.

De spreekster herinnert eraan dat de privésector in het regeerakkoord als een referentiemodel werd voorgesteld. Een “centrale doelstelling” was “in de privésector geboekte productiviteitswinsten te reflecteren in de overheid”. Het regeerakkoord gaf aan dat daartoe “productiviteitsindicatoren” zouden worden aangewend. Werden die indicatoren ingesteld? Zo ja, op welke wijze? Is er ter zake sociaal overleg geweest?

De maatregelen van de regering om het statuut – en dus de waarborg voor de onafhankelijkheid en het voortbestaan van de overheidsdiensten – te vernietigen,

contractuels ayant également accès à des promotions, à des barèmes salariaux plus élevés, etc. Le travail tiendra également compte de la famille et diverses formes de travail flexible seront possibles.

Cependant, le changement engendre aussi de l'incertitude et se heurte à une résistance. L'alignement du régime de maladie des agents contractuels et statutaires en est un exemple.

Les syndicats se sont adressés au ministre dès le premier jour. Que fera-t-il pour les convaincre de participer à la modernisation de l'administration?

Les managers des pouvoirs publics se sont vu confier la responsabilité de bien gérer leurs services à la faveur des contrats d'administration. Les atteintes à l'intégrité ne peuvent toutefois pas être totalement exclues. Aussi est-il positif d'améliorer le soutien et la protection des personnes de confiance et lanceurs d'alerte. Où en est l'adaptation du statut du lanceur d'alerte? Un calendrier a-t-il été défini?

Le gouvernement fédéral mise largement sur le travail faisable. Si nous devons travailler plus longtemps, ce travail doit être gérable. De nombreuses initiatives ont déjà été prises dans ce domaine: télétravail, travail flexible, possibilités de travailler plus près de chez soi, périodes sabbatiques, etc. Pourrait-on disposer d'un aperçu du nombre d'agents ayant demandé ces formes de travail? Quels sont les résultats?

Mme Nawal Ben Hamou (PS) indique que cette dernière note de politique générale est l'occasion de faire le bilan de la politique en matière de fonction publique, bilan que le nouveau ministre devra endosser. Les commentaires sont nombreux qu'ils concernent la fonction publique en général ou les conséquences des politiques menées sur les agents ou sur les citoyens.

L'intervenante rappelle que l'accord de gouvernement présentait le secteur privé comme un modèle de référence. Un objectif central étant “d'arriver à ce que les gains de productivité enregistrés dans le secteur privé soient reflétés au sein de la fonction publique”. Cet accord évoquait pour ce faire la mise en place des “indicateurs de productivité”. Ces indicateurs ont-ils été mis en place et, si oui, de quelle manière? Ont-ils fait l'objet d'une concertation sociale?

C'est dans ce contexte que s'inscrivent les mesures prises par le gouvernement pour annihiler ce qui garantit l'indépendance et la pérennité du service public, à

maken deel uit van die context. De regering wil de regels die voor de werknemers van de privésector gelden op het overheidspersoneel toepassen, maar neemt alleen de regels over die ongunstig zijn voor de personeelsleden. Die zullen dus geen gebruik kunnen maken van de voordelen van de privésector, noch op het vlak van de loopbaan, noch wat de voordelen van allerlei aard betreft. De PS-fractie verzet zich tegen dat beleid, net zoals het overheidspersoneel; de vertegenwoordigers ervan hebben trouwens niet nagelaten dat kenbaar te maken.

In overeenstemming met het besparingsbeleid dat deze regering op begrotingsvlak voert, heeft ze alle geleidingen van de Staat lineaire besparingen opgelegd. Die besparingen betroffen zowel de personeelskosten als de werkingskosten. Sinds 2015 heeft de PS-fractie voorspeld dat die brutale besparingen tot de privatisering van de opdrachten van de Staat zouden leiden en dat ze de dienstverlening aan de burgers negatief zouden beïnvloeden. Er moet worden vastgesteld dat dit inderdaad is gebeurd.

De minister is tevreden dat er nooit zo weinig ambtenaren zijn geweest, namelijk 60 000 VTE. De spreekster betreurt de houding van de regering, die nooit cijfers heeft meegedeeld over het aantal geschrapte banen en over de diensten die door de besparingen werden getroffen. In plaats van duidelijkheid spreidt de regering onverantwoordelijkheid ten toon, door de directeurs van de FOD's zelf de crisis te laten beheeren met de schaarse middelen die de regering hun heeft gelaten.

Nooit moesten de overheidsdiensten met een dermate groot personeelsgebrek de hun toevertrouwde opdrachten vervullen. Er bestaat in België een tekort aan politiemensen, aan magistraten en aan middelen om de grootschalige belastingfraude te bestrijden. Talrijke opdrachten die afhingen van de politie en van de overheid zijn geprivatiseerd.

Uit de begroting blijkt dat de door de regering georganiseerde zwakte de privésector ten goede komt. Om daarvan overtuigd te raken, volstaat het te kijken naar de bedragen die worden besteed aan de indienstneming van deskundigen via de vzw EGov. Wat wordt precies gedekt door de posten "uitbouw en ondersteuning van boekhoudprocessen en aankoopcyclus"? Zijn daarin ook bedragen opgenomen die kunnen worden aangewend om een beroep te doen op deskundigheid van buitenaf?

Uit de beleidsnota blijkt dat de minister de klemtoon wil leggen op interne audits. In de door de commissie al besproken beleidsnota "Kanselarij van de eerste

savoir le statut. Le gouvernement entend appliquer aux agents du service public les mêmes règles que celles applicables aux travailleurs du secteur privé mais se limite à transposer les règles qui sont défavorables aux agents. Ils ne bénéficieront donc pas des avantages du secteur privé, que ce soit en termes de carrière ou d'avantages de toute nature. Le groupe PS rejette cette politique, les agents de l'État aussi, ce que leurs représentants n'ont pas manqué de faire savoir.

Conformément à la politique d'austérité budgétaire du gouvernement, ce dernier a appliqué des économies linéaires à tous les secteurs de l'État. Ces économies visaient tant les frais de personnel que les frais de fonctionnement. Dès 2015, le groupe PS avait présagé que ces coupes budgétaires brutales déboucheraient sur la privatisation des missions de l'État et influeraient négativement le service aux citoyens. Force est de constater qu'il avait raison.

Le ministre se félicite du constat selon lequel, avec 60 000 équivalents temps plein, jamais le nombre de fonctionnaires n'a été aussi bas. L'intervenante déplore l'attitude du gouvernement qui n'a jamais communiqué de données chiffrées sur le nombre de postes fermés, ni sur les services touchés par les coupes. À la clarté, le gouvernement préfère le discours de l'irresponsabilité en laissant le soin aux directeurs des SPF de gérer eux-mêmes la crise avec le peu de moyens qu'il leur a laissés.

Jamais les services publics n'ont autant manqué de ressources humaines pour mener à bien les missions qui leurs sont confiées. La Belgique manque de policiers, de magistrats, ou encore de moyens pour mener la lutte contre la grande fraude fiscale. De nombreuses missions qui dépendaient de la police et des pouvoirs publics ont été privatisées.

La lecture du budget démontre que c'est le secteur privé qui bénéficie de la faiblesse organisée par le gouvernement. Il suffit pour s'en convaincre d'examiner les montants affectés au recrutement d'experts par le biais de l'ASBL EGov. Que recouvrent exactement les postes "développement et soutien des processus comptables et du processus d'achat"? S'agit-il également de montants pouvant être utilisés pour financer le recours à des expertises externes?

Il ressort de la note de politique générale que le ministre souhaite mettre l'accent sur l'audit interne. Or, la note de politique générale "Chancellerie du

minister” wordt echter toegegeven dat de sinds 2017 geplande indienstnemingen nog steeds niet zijn gebeurd en dat de interne audits daarom momenteel door een privéfirma worden uitgevoerd. Welke maatregelen worden genomen om die situatie te verhelpen?

Niet alleen hebben de voormelde besparingen een weerslag op het aantal personeelsleden, maar het beleid van de regering beïnvloedt ook de arbeidsomstandigheden van het overheidspersoneel. De minister heeft bijvoorbeeld beslist om de regeling in verband met de dagen ziekteverlof grondig aan te pakken. De spreekster vraagt naar de cijfers over de schommelingen op het vlak van ziekten bij het overheidspersoneel sinds 2014. Hoeveel gevallen van burn-out werden in die periode vastgesteld? Welke bijzondere maatregelen ter voorkoming ervan werden genomen? Welke houding wordt aangenomen ten aanzien van de ambtenaren met burn-out wat een eventueel einde van de loopbaan betreft?

De spreekster herinnert eraan dat optimalisering de hoeksteen moest zijn van het regeringsbeleid inzake openbaar ambt. Dat zou het eerste jaar 100 miljoen euro opleveren en het volgende jaar 200 miljoen euro. Die bedragen komen echter nergens meer voor. Vanuit strikt budgettair oogpunt lijkt dit beleid dan ook een monumentale mislukking. Ook het Rekenhof vraagt zich af wat de budgettaire weerslag van de hervorming van het ambtenarenapparaat is. Kan de minister een precieze raming geven van de gerealiseerde besparingen in het kader van de optimalisering en uitleggen hoe hij aan dat resultaat komt?

De horizontale integratie van verschillende diensten heeft in het kader van de optimalisering aanleiding gegeven tot de geboorte van de FOD BOSA. De vragen die tijdens de bespreking van de beleidsnota 2017 werden gesteld, blijven bestaan. Waarom blijft de overweldigende meerderheid van het directiecomité van BOSA Nederlandstalig, terwijl de voorganger van de minister verleden jaar heeft verzekerd dat in 2018 opnieuw aan de wettelijke vereisten zou worden voldaan? Wat verklaart waarom die situatie nog altijd niet is geregulariseerd? Hoe ver staat het met de procedures?

Voorts werd de FOD BOSA geacht andere kleine structuren te integreren. De PS-fractie steunt die benadering niet, maar wil weten waarom die doelstelling niet kon worden gehaald.

Wat de hervorming van het statuut en de nieuwe codex van het openbaar ambt betreft, zijn de onderhandelingen met de vakbonden aan het begin van de zomer 2018 mislukt, terwijl verschillende hoofdstukken

premier ministre” – que la commission a déjà examinée – concède que les recrutements prévus depuis 2017 n’ont toujours pas été réalisés et que, pour le moment, c’est donc une firme privée qui réalise les audits internes. Quelles sont les mesures prises pour remédier à cette situation?

Outre les coupes budgétaires évoquées plus haut, qui ont un impact sur le nombre d’agents, la politique du gouvernement affecte également les conditions de travail des agents de l’État. Par exemple, le ministre a décidé de s’attaquer violemment au régime des jours de congés de maladie. L’intervenante demande les chiffres relatifs à la fluctuation des maladies chez les agents de la fonction publique depuis 2014. Combien de *burnout* ont-ils été décelés pour cette période? Quelles mesures particulières ont été prises pour le prévenir? Quelle est l’attitude à l’égard des agents touchés par ce fléau moderne en ce qui concerne une éventuelle fin de carrière?

Mme Ben Hamou rappelle que l’optimisation devait être la pierre angulaire de la politique gouvernementale en matière de fonction publique. Elle devait prétendument rapporter 100 millions d’euros la première année, et 200 millions d’euros la suivante. Force est de constater que ces montants n’apparaissent plus nulle part. Il semble donc que du point de vue strictement budgétaire, cette politique ait été un échec monumental. La Cour des Comptes, elle aussi, s’interroge sur ce que représente l’impact budgétaire de la réforme de la fonction publique. Le ministre peut-il faire une estimation précise des économies réalisées dans le cadre de l’optimisation et expliquer comment il arrive à ce résultat?

Dans le cadre de l’optimisation, l’intégration horizontale de divers services a donné naissance au SPF BOSA. Les questions posées lors de la discussion de la note de politique générale 2017 demeurent. Pourquoi l’écrasante majorité du comité de direction de BOSA reste-t-elle néerlandophone alors que le prédécesseur du ministre assurait l’année passée que les prescrits légaux seraient à nouveaux rencontrés en 2018? Qu’est-ce qui explique que cette situation n’ait toujours pas été régularisée? Où en sont les procédures?

Par ailleurs, le SPF BOSA était censé intégrer d’autres petites structures. Le groupe PS ne soutient pas cette démarche mais souhaite savoir pourquoi cet objectif n’a pas pu être rencontré.

Concernant la réforme du statut et le nouveau code de la fonction publique, les négociations avec les syndicats menées au début de l’été 2018 ont échoué alors que plusieurs chapitres devaient encore être traités.

nog moesten worden behandeld. Hoe ver staat het vandaag met de sociale dialoog? Werden alle hoofdstukken besproken? Hoe denkt de minister te zorgen voor het herstel van de vertrouwensrelatie die door de houding van zijn voorganger is ondermijnd? Welke nieuwe voorstellen wil hij naar voren schuiven om aan de eisen van de ambtenaren tegemoet te komen? De spreekster betreurt in dat verband dat de minister olie op het vuur giet door te verklaren dat er geen alternatief is voor de verlenging van de loopbanen, terwijl de regering niet in staat is het over het begrip “lastig werk” eens te worden.

Tot slot verwijst de spreekster nog naar het regeerakkoord, waarin wordt aangegeven dat een reflectie zou worden opgestart over “de selectie van de leidende ambtenaren die de vorm kan aannemen van de samenstelling van een pool van gecertificeerde kandidaten, waaruit de ministers bij hun aantreden kunnen kiezen”. Hoewel de spreekster die aanpak niet kan onderschrijven, vraagt zij zich ook hier af waarom de regering er niet in geslaagd is dat voornemen uit te voeren.

Mevrouw Sybille de Coster-Bauchau (MR) verheugt zich over de inzet en het optimisme van de nieuwe minister, die kennelijk in de lijn ligt van het beleid van zijn voorganger. Zijn interesse en interne kennis van de administratie zijn zonder twijfel een meerwaarde voor de uitoefening van deze functie.

De beleidsnota stelt het volgende: “Ten slotte zijn de bestuursovereenkomsten ingevoerd, die de basis vormen van de evaluatie van de leidend ambtenaren. Deze zullen in 2019 geëvalueerd worden en waar nodig bijgestuurd”. Kan de minister het tijdspad voor die evaluaties aangeven, alsook de criteria die zullen vooropstaan? Wie wordt belast met de uitvoering ervan?

In zijn beleidsnota kondigt de minister aan dat de regering zich in 2019 zal “inzetten op de verdere uitbouw van de Federale Interne Audit met een personeelsuitbreiding tot 50 werknemers einde 2019”. Wat is de huidige personeelsbezetting van die auditdienst? Aan welk profiel zullen de kandidaten moeten beantwoorden? Wat is het tijdschema voor de indienstnemingen?

De minister pleit voor een modern HR-beleid en wenst in dat kader het gebruik van het telewerk uit te breiden. Hij investeert ook in sociale maatregelen, aangezien het uitzonderlijk verlof voor de opvang van een ziek gezinslid en het adoptieverlof worden uitgebreid naar de contractuele personeelsleden. Kan de minister hier meer details over geven?

In zijn beleidsnota verklaart de minister te “opteren voor een open en uniform loopbaanmodel dat de

Où en est aujourd’hui le dialogue social? L’ensemble des chapitres a-t-il été discuté? Comment le ministre compte-t-il reconstruire la relation de confiance que l’attitude de son prédécesseur a mise à mal? Quelles propositions nouvelles entend-il avancer pour rencontrer les revendications des agents de la fonction publique? L’intervenante regrette à cet égard que le ministre jette de l’huile sur le feu en affirmant qu’il n’y aura pas d’alternative à l’allongement des carrières, alors même que le gouvernement est incapable de s’entendre sur la notion de travail pénible.

Enfin, Mme Ben Hamou évoque encore l’accord de gouvernement selon lequel une réflexion serait entamée sur la sélection des dirigeants d’administration, qui pourrait conduire à la composition d’un pool de candidats certifiés au sein duquel les ministres pourront choisir au moment de leur entrée en fonction. Ici encore, bien que l’intervenante ne souscrive pas à cette démarche, elle se demande pourquoi le gouvernement n’a pas réussi à concrétiser cette intention.

Mme Sybille de Coster-Bauchau (MR) salue l’engagement et l’optimisme du nouveau ministre qui s’inscrit visiblement dans la continuité de la politique menée par son prédécesseur. Son intérêt et sa connaissance interne de l’administration constituent indubitablement une plus-value pour l’exercice de la fonction.

Enfin, des contrats d’administration ont été introduits, ce qui constitue la base de l’évaluation des fonctionnaires dirigeants. Ces contrats d’administration seront évalués en 2019 et adaptés si nécessaire. Le ministre peut-il détailler le calendrier de ces évaluations ainsi que les critères qui les guideront? Qui sera chargé de les réaliser?

Dans sa note de politique générale, le ministre annonce que le gouvernement se concentrera en 2019, sur l’expansion de l’audit interne fédéral, avec une augmentation des effectifs à concurrence de 50 travailleurs d’ici la fin de 2019. A combien s’élève le nombre actuel d’effectifs au sein du Service fédéral d’audit interne? A quels profils devront satisfaire les candidats? Quel est le calendrier d’engagement?

Le ministre plaide pour une politique RH moderne et dans ce cadre, souhaite étendre le recours au télétravail. Il investit également dans des mesures sociales puisque le congé exceptionnel pour assistance d’un membre de la famille malade et le congé d’adoption sont étendus aux membres du personnel contractuel. Le ministre peut-il donner plus de détails à ce sujet?

Dans sa note de politique générale, le ministre dit opter pour un modèle de carrière ouvert et uniforme, qui

personeelsleden gelijke kansen biedt om hun loopbaan in te richten". Kan hij uitleggen wat hij hieronder verstaat?

De heer Franky Demon (CD&V) geeft aan dat de minister in zijn beleidsnota een missie geeft aan het openbaar ambt, met name kwaliteitsvolle diensten leveren op een kostenefficiënte manier. Het regeerakkoord voorzagt echter in een veel ruimere invulling: een modern openbaar ambt dat kwaliteitsvolle prestaties moet leveren voor burgers en ondernemingen. Een organisatie die gestoeld moet zijn op vertrouwen. Vertrouwen van de burger en de ondernemingen in die overheid. Vertrouwen ook van die overheid in haar ambtenaren en meteen dus ook een werksfeer waarbij ambtenaren ook achter hun overheid kunnen staan (DOC 54 0020/001, blz. 176).

De sfeer vandaag bij de ambtenaren is er echter niet meteen één die bukt van vertrouwen in de politieke overheid. Dat is in het bijzonder zo bij de federale ambtenaren. Hun aantal is inderdaad gedaald tot onder de 60 000 VTE. De Zesde Staatshervorming heeft gezorgd voor een overheveling van bevoegdheden en dat vertaalt zich op federaal vlak terecht in een daling van het aantal ambtenaren.

CD&V heeft echter steeds gepleit voor een selectief vervangingsbeleid. In de beleidsnota legt de minister de verantwoordelijkheid bij de overheidsmanagers om het vervangingsbeleid door te voeren op basis van de evolutie van de personeelsenveloppes. Het regeerakkoord gaat daar ook van uit, maar wijst in dit kader ook op de noodzaak van een "administratief eenvoudige werklasmeting" om het vervangingsbeleid uit te tekenen (DOC 54 0020/001, blz. 177). Het is één zaak om managers te responsabiliseren en hen tegelijk aan budgettaire teugels te binden, maar organisaties die niet of onvoldoende middelen hebben om de taken uit te voeren die hen worden toevertrouwd, zullen evenmin in staat zijn om kwaliteitsvolle diensten te leveren. Er moet een evenwicht zijn in deze zaken. Werd die werklasmeting uitgevoerd? Werd ze voor elke federale overheidsdienst, OISZ en ION uitgevoerd? Vertaalt zich dat ook in een correcte berekening van de nodige budgetten en personeelsenveloppes?

De spreker informeert net als de voorbije jaren naar de evolutie van de vormen van de overheidstewerksstelling. De eerste stappen op dat vlak werden gezet door de uitwerking van de codex. De minister is van mening dat de contractuele tewerksstelling de principiële

offre aux membres du personnel des chances égales d'orienter leur carrière. Peut-il expliquer ce qu'il entend par là?

M. Franky Demon (CD&V) signale, dans sa note de politique générale, que le ministre confie une mission à la fonction publique à savoir fournir des prestations de qualité de manière efficiente et rentable. L'accord de gouvernement a toutefois donné à cette mission un contenu beaucoup plus large: une fonction publique moderne qui doit fournir des prestations de qualité aux citoyens et aux entreprises. Une organisation qui doit être fondée sur la confiance. La confiance des citoyens et des entreprises dans cette administration. La confiance également de cette administration dans ses fonctionnaires, ce qui signifie donc une ambiance de travail où les fonctionnaires sont également derrière leur administration (DOC 54 0020/001, page 176).

L'ambiance qui règne actuellement parmi les fonctionnaires ne se caractérise toutefois pas spécialement par une confiance dans l'autorité politique. C'est particulièrement le cas parmi les fonctionnaires fédéraux. Leur nombre a en effet diminué pour passer sous les 60 000 ETP. La Sixième réforme de l'État a conduit à un transfert de compétences, ce qui se traduit à juste titre au niveau fédéral en une réduction du nombre de fonctionnaires.

Le CD&V a toutefois toujours plaidé en faveur d'une politique de remplacement sélective. Dans la note de politique générale, le ministre confie aux managers du secteur public la responsabilité de mener une politique de remplacement sur base de l'évolution des crédits de personnel. L'accord de gouvernement part également de ce principe, mais souligne également dans ce cadre sur la nécessité d'une "une mesure administrativement simple de la charge de travail" afin de définir la politique de remplacement (DOC 54 0020/001, page 177). Il est une chose de responsabiliser les managers tout en leur imposant des carcans budgétaires, mais les organisations qui ne disposent pas (suffisamment) de moyens pour accomplir les tâches qui leur sont confiées, ne seront pas non plus en mesure de fournir des prestations de qualité. Il faut un équilibre à cet égard. La mesure de la charge de travail a-t-elle été réalisée? L'a-t-elle été pour chaque service public fédéral, chaque IPSS et OIP? Cela se traduit-il également en un calcul correct des budgets et des enveloppes de personnel nécessaires?

Tout comme ce fut le cas les années précédentes, l'intervenant souhaiterait connaître l'évolution des formes d'emploi dans le secteur public. Les premières mesures à cet égard ont été prises en élaborant le code de la fonction publique fédérale. Le ministre estime que

tewerkstellingsvorm moet zijn. De statutaire benoeming wordt voorbehouden voor functies waarvoor het nodig is. Dat is in zijn omschrijving nog vager dan deze van zijn voorganger, die de statutaire tewerkstelling voorbehield voor de gezagsfuncties. Kan de minister zijn standpunt duiden? Wat is de stand van zaken met betrekking tot de codex? Hoe verloopt het overleg met de vakorganisaties op dit punt?

Voorts stelt de minister in zijn beleidsnota verder te werken aan de ongelijkheden tussen statutaire en contractuele personeelsleden. Hij besluit: "Het statuut regelt namelijk de loopbaan van onze ambtenaren" (DOC 54 3296/030, blz. 6). Dat klopt uiteraard, alleen is het eigen aan de statutaire tewerkstelling dat ze uitgaat van een zeer eenzijdige vastlegging van de arbeidsvoorwaarden. De statutaire ambtenaar onderhandelt niet over zijn arbeidsvoorwaarden. Bij de private tewerkstelling ligt dat anders. Er wordt daar onder meer gewerkt met cao's. Zal per overheidsdienst een dergelijke "cao" worden onderhandeld? Of komt er een globale overeenkomst? Kan de minister zijn visie hieromtrent concretiseren?

Tevens wordt gewezen op de finalisering van de tweede pensioenpijler in 2019. Dat werd reeds voor 2018 beloofd. Hoeveel wordt gebudgetteerd voor deze tweede pensioenpijler voor het geheel van het federaal openbaar ambt? Wanneer zal dat in werking treden?

De minister wil evenzeer zorgen voor werkbaar werk en het welzijn van de medewerkers. Welke concrete maatregelen zal hij in dat verband uitwerken? Welke initiatieven wil hij ontwikkelen in het kader van de wedertewerkstelling? Hoe wil hij de nodige aangepaste jobs creëren voor een daadwerkelijke toepassing van het systeem van de wedertewerkstelling? De voorganger van de minister kondigde onder meer een plan aan in de strijd tegen *burn-out*. Wat is de stand van zaken van dat plan? Wanneer wordt het concreet uitvoerbaar? Welke concrete maatregelen worden erin voorzien?

In dat kader wordt gewezen op de mogelijkheden rond telewerk en satellietwerk. CD&V ondersteunt dergelijke initiatieven. Wel is het nodig dat bijvoorbeeld rond de satellietkantoren een gericht beleid wordt gevoerd. Daarbij moet in het bijzonder gedacht worden aan de regio's die kampen met een moeilijkere bereikbaarheid met het openbaar vervoer. Voor bepaalde regio's is de situatie immers nog totaal ontoereikend. Er zijn bijvoorbeeld helemaal geen kantoren in de Noorderkempen. De plaatsen in Mechelen zijn dan weer zo goed als altijd bezet. Ook Zuid-West-Vlaanderen moet het zonder satellietkantoor stellen. Welke overheidsdiensten bieden

l'emploi contractuel doit constituer la règle en matière de forme d'emploi. La nomination statutaire est réservée aux fonctions pour lesquelles elle est nécessaire. Ce point est encore plus vague dans sa définition que dans celle de son prédécesseur qui réservait l'emploi statutaire aux fonctions d'autorité. Le ministre est-il en mesure de préciser son point de vue? Quel est l'état d'avancement du code? Comment se déroule la concertation avec les organisations syndicales sur ce point?

Le ministre déclare également, dans sa note de politique, qu'il continuera à travailler sur les inégalités entre le personnel statutaire et le personnel contractuel. Il indique ce qui suit: "Le statut règle la carrière de nos fonctionnaires" (DOC 54 3296/030, p. 6). C'est effectivement vrai mais le propre de l'emploi statutaire est qu'il est fondé sur une définition très unilatérale des conditions de travail. Le fonctionnaire statutaire ne négocie pas ses conditions de travail. La situation est différente dans les entreprises privées, qui appliquent notamment des CCT. Une convention collective du même type sera-t-elle négociée pour chaque service public? Ou s'agira-t-il d'une convention globale? Le ministre peut-il présenter ses projets concrets?

Il est également renvoyé à la finalisation du deuxième pilier des pensions en 2019. Elle était déjà promise pour 2018. Quel est le budget prévu, pour ce deuxième pilier de pension, pour l'ensemble de la fonction publique fédérale? Quand entrera-t-il en vigueur?

Le ministre entend également veiller à ce que le travail soit réalisable et veiller au bien-être du personnel. Quelles mesures concrètes compte-t-il prendre à cet égard? Quelles initiatives entend-il prendre dans le cadre de la remise au travail? Comment entend-il créer les emplois adaptés nécessaires en vue de l'application effective du système de remise au travail? Le prédécesseur du ministre a notamment annoncé un plan de lutte contre l'épuisement professionnel. Quel est l'état d'avancement de ce plan? Quand sera-t-il applicable concrètement? Quelles sont les mesures concrètes qu'il prévoit?

Dans ce contexte, il est renvoyé aux possibilités de télétravail et de travail en bureau satellite. Le CD&V soutient ces initiatives. Cependant, il est nécessaire de mener une politique ciblée, par exemple en ce qui concerne les bureaux satellites. Une attention particulière devrait être accordée aux régions plus difficilement accessibles par les transports en commun. Pour certaines régions, la situation est en effet encore totalement insuffisante. Par exemple, il n'y a aucun bureau en Campine du nord. Les places disponibles à Malines sont presque toujours occupées. Il n'y a pas non plus de bureau satellite dans le sud de la Flandre occidentale. Quels sont les services

vandaag reeds de mogelijkheid van satellietwerk aan? Welke zijn in het afgelopen jaar toegetreden tot het systeem? Welke weigeren deze manier van werken nog steeds? Hoeveel plaatsen zijn vandaag beschikbaar in de kantoren?

Wat het aanwervingsbeleid betreft, werd onlangs de regeling goedgekeurd voor de inkanteling van de Selor en OFO binnen de FOD BOSA. Hiervoor moet wel nog een uitvoeringsbesluit worden uitgevaardigd. Wat is de stand van zaken met betrekking tot dit uitvoeringsbesluit? Werden de deelstaten hier reeds bij betrokken? Zo ja, hoe verloopt het overleg?

De minister gaat in de beleidsnota in op de DG Rekrutering en Ontwikkeling. Wordt dit de nieuwe benaming van de dienst? Men kan niet om de vaststelling heen dat Selor op zich een bekende merknaam is. Het valt te betwijfelen dat een organisatie met een benaming als DG R&O even goed in de markt zal liggen.

Op het vlak van het diversiteitsbeleid vraagt de minister voornamelijk aandacht voor personen met een handicap. Het regeerakkoord schuift evenwel ook de doelgroep naar voor van de personen met een migratieachtergrond. In de beleidsnota wordt niet over deze groep gesproken. Er zou nochtans op basis van de socio-economische monitoring van de FOD WASO een becijferde doelstelling voor het geheel van de federale overheidsdiensten worden vastgelegd. De Vlaamse overheid werkt reeds jaren met een dergelijk systeem op basis van de socio-economische monitoring. Wat is de stand van zaken? Werd een dergelijke berekening opgemaakt? Zo ja, wat waren de resultaten?

Voor de hervorming van het mandaatsysteem stelt de minister een verhoogde rotatie, meer externalisering, integriteit en aandacht voor gender voorop. Een aantal van die elementen lijken niet echt blijk te geven van waardering in het personeel van het openbaar ambt. Waarom legt de minister nog steeds de nadruk op de beperkte duur van de mandaten? Wie goed presteert en positief wordt geëvalueerd zou die job toch verder moeten kunnen uitoefenen? Hoe is in een dergelijk systeem plaats voor waardering voor het geleverde werk? Externalisering is een andere kernwaarde. Hoewel binnen het openbaar ambt zelf heel veel talent te vinden is, kijkt de minister voor de invulling van de mandaatfuncties buiten het ambtenarenapparaat. Staat die visie niet haaks op de inspanningen die bijvoorbeeld OFO doet bij het aanbieden van managementopleidingen?

Mevrouw Vanessa Matz (cdH) onderschrijft de doelstellingen inzake modernisering, goed bestuur en

publics qui offrent déjà aujourd'hui la possibilité de travailler dans un bureau satellite? Quels sont ceux qui ont adhéré à ce système l'année dernière? Qui refuse encore cette façon de travailler? Combien de places sont-elles actuellement disponibles dans les bureaux?

En ce qui concerne la politique de recrutement, la réglementation visant à intégrer le Selor et l'IFA au sein du SPF BOSA a été approuvée récemment. Un arrêté d'exécution doit toutefois encore être publié à cet effet. Quel est l'état d'avancement de cet arrêté d'exécution? Les entités fédérées y ont-elles déjà été associées? Dans l'affirmative, comment se déroule la concertation?

Dans sa note de politique générale, le ministre évoque la DG Recrutement et développement. S'agit-il de la nouvelle dénomination du service? Force est de constater que Selor est une marque bien connue en soi. On peut douter qu'une organisation dénommée DG R&D soit aussi bien perçue sur le marché.

Sur le plan de la politique de diversité, le ministre attire principalement l'attention sur les personnes handicapées. Toutefois, l'accord de gouvernement met également en avant le groupe cible des personnes issues de l'immigration. Ce groupe n'est pas mentionné dans la note de politique générale. Cependant, sur la base du monitoring socio-économique du SPF ETCS, un objectif chiffré serait fixé pour l'ensemble des services publics fédéraux. Cela fait des années déjà que l'autorité flamande applique un tel système basé sur le monitoring socio-économique. Quel est l'état de la question? Un tel calcul a-t-il été effectué? Dans l'affirmative, quels en étaient les résultats?

Concernant la réforme du système de mandat, le ministre met l'accent sur plus de rotation, plus d'externalisation, d'intégrité et d'attention accordée au genre. Certains de ces éléments ne semblent pas vraiment témoigner d'une reconnaissance envers le personnel de la fonction publique. Pourquoi le ministre insiste-t-il encore sur la durée limitée des mandats? Celui qui est performant et est évalué positivement devrait tout de même pouvoir continuer à exercer ce travail? Dans quelle mesure ce système accorde-t-il une place à la valorisation du travail accompli? L'externalisation est une autre valeur fondamentale. Bien que la fonction publique dispose elle-même de nombreux éléments compétents, le ministre cherche à pourvoir aux fonctions de mandat en dehors de la fonction publique. Cette vision n'est-elle pas en contradiction avec les efforts déployés par l'IFA, par exemple, pour offrir des formations en management?

Mme Vanessa Matz (cdH) souscrit aux objectifs de modernisation, de bonne gouvernance et de

rationalisatie die de minister naar voren brengt, maar kan zich niet van de indruk ontdoen dat het openbaar ambt bovenal wordt beschouwd als een variabele inzake begrotingsaanpassing. Ze stelt zich vragen bij het werkelijke doel van de lineaire besparingen die de administratie worden opgelegd. Sinds haar aantreden heeft deze regering de gewoonte aangenomen om de middelen voor de regale Staatsdiensten (openbaar ambt, politie enzovoort) drastisch te verminderen. Deze besparingen beletten dat deze diensten hun opdrachten doeltreffend vervullen, waarna de regering tot de conclusie komt dat deze diensten moeten worden afgeschaft en dat hun opdrachten aan de privésector moeten worden toevertrouwd.

De spreekster haalt de harmonisatie aan van het ambtenarenstatuut met het stelsel dat op de werknemers met arbeidsovereenkomst van toepassing is. Zij kan zich vinden in de wil om de werknemers met ambtenarenstatus en de werknemers met arbeidsovereenkomst dezelfde voordelen te geven, maar waarom zou het stelsel van de werknemers met arbeidsovereenkomst de norm moeten worden? Is deze keuze ingegeven door de wil de ambtenaren gemakkelijker te ontslaan? Vergeet men dan niet dat het statuut werd ontworpen om de onafhankelijkheid van de ambtenaren en de continuïteit van de overheidsdiensten te garanderen? Kan de minister de opdrachten opsommen die, volgens hem, altijd door werknemers met ambtenarenstatus moeten worden uitgevoerd?

Tijdens zijn uiteenzetting heeft de minister trots benadrukt dat er nooit eerder zo weinig ambtenaren waren. Wat is de uitsplitsing van dit aantal tussen de werknemers met arbeidsovereenkomst en de werknemers met ambtenarenstatus? Welke diensten werden vooral getroffen door het beleid om vertrekkende werknemers niet te vervangen?

Veel federale overheidsdiensten kunnen geen gespecialiseerd personeel (artsen, ingenieurs, informatici enzovoort) aanwerven. Hoe denkt de minister het openbaar ambt aantrekkelijker te maken voor deze profielen?

Hoeveel personeelsleden telt de FOD BOSA? Met welke uitdagingen kampt deze FOD sinds zijn oprichting?

Verschillende federale overheidsdiensten, waaronder de FOD's Economie, Beleid en Ondersteuning en Mobiliteit, de POD Maatschappelijke Integratie en de centrale diensten van Justitie zijn al toegetreden tot het centraal secretariaat PersoPoint. Waarom worden

rationalisation mis en avant par le ministre mais ne peut se départir de l'impression que la fonction publique est avant tout considérée comme une variable d'ajustement budgétaire. Elle s'interroge sur l'objectif réel des économies linéaires imposées à l'administration. Depuis son entrée en fonction, ce gouvernement a pris l'habitude de diminuer drastiquement les moyens alloués aux services régaliens de l'État (fonction publique, police, etc.). Ces économies empêchant ces services de remplir leurs missions avec efficacité, le gouvernement conclut que ces services doivent être supprimés et que leurs missions doivent être confiées au secteur privé.

L'intervenante évoque la question de l'harmonisation du statut de fonctionnaire avec le régime applicable aux contractuels. Elle peut souscrire à la volonté de conférer aux agents statutaires et contractuels les mêmes avantages. Par contre, pourquoi la norme devrait-elle devenir le régime contractuel? Ce choix est-il motivé par la volonté de licencier plus facilement les agents de la fonction publique? N'est-ce pas oublier que le statut a été conçu pour garantir l'indépendance des fonctionnaires et la continuité du service public? Le ministre peut-il énumérer les missions qui, selon lui, devront toujours être effectuées par des agents statutaires?

Au cours de son exposé, le ministre a fièrement insisté sur le fait que jamais auparavant le nombre d'agents de la fonction publique n'avait été aussi bas. Comment ce nombre est-il ventilé entre contractuels et statutaires? Quels services ont été principalement visés par la politique de non-remplacement?

De nombreux services publics fédéraux sont dans l'impossibilité de recruter du personnel spécialisé (médecins, ingénieurs, informaticiens, etc.). Comment le ministre envisage-t-il de renforcer l'attractivité de la fonction publique pour ces profils?

Quel est le nombre d'effectifs du SPF BOSA? A quels défis ce SPF est-il confronté depuis sa création?

Plusieurs services publics fédéraux, dont les services publics fédéraux Économie, Stratégie et Appui, Mobilité, Intégration sociale et les services centraux de la Justice, ont déjà adhéré au secrétariat central PersoPoint. Pour quelle raison le recours à ce secrétariat n'est-il pas

alle FOD's niet verplicht om een beroep te doen op dit secretariaat? Zal dat het geval zijn op middellange of lange termijn?

Het aantal personeelsleden van de federale interne-auditdienst zou met 50 VTE's worden verhoogd. Wat is het huidige aantal VTE's?

Mevrouw Matz merkt op dat, volgens de beleidsnota, de klokkenluiders en de vertrouwenspersonen beter ondersteund en beschermd zullen worden. Kan de minister uitleggen welke maatregelen hij in dat verband schikt te nemen?

Volgens de tekst "geeft de federale overheid de overheidsdiensten zelf de verantwoordelijkheid over het beheer en de organisatie van de selecties om sneller te kunnen inspelen op hun behoeftes. Ze zullen kunnen kiezen om de selecties zelf te organiseren of een beroep te doen op het Directoraat-Generaal Rekrutering en Ontwikkeling (DG R&O)." (DOC 54 3296/030, blz. 5). Moet daaruit afgeleid worden dat de FOD's voortaan zelf hun aanwervingen kunnen regelen, zonder een beroep te doen op Selor en zonder de normen na te leven die Selor hanteert? Valt dan niet te vrezen dat er een heel groot verschil zal bestaan tussen de aanwervingstests, of dat zelfs hun objectiviteit in het gedrang kan komen?

Overweegt de regering het aantal indienstnemingen van ambtenaren bij de FOD Financiën te verhogen, niet alleen om meer controleurs te hebben (wiens werk leidt tot hogere belastingontvangsten voor de Staat) maar ook om de gevolgen van de Brexit het hoofd te bieden?

B. Antwoorden van de minister

De minister betwist de bewering dat het huidige beleid zou worden gekenmerkt door een gebrek aan visie. De voorgestelde maatregelen geven integendeel uiting aan de wil om het openbaar ambt te moderniseren en te flexibiliseren. Zij beogen de ambtenaren verantwoordelijkheidsbesef bij te brengen door hen te betrekken bij de hervorming en hun het vertrouwen te geven dat zij verdienen. Dit beleid moet echter ook rekening houden met een strak begrotingskeurslijf dat noopt tot keuzes en tot het stellen van prioriteiten. Dit begrotingskeurslijf heeft de regering er echter niet van weerhouden om in bepaalde gebieden te investeren, met name inzake veiligheid.

Voorts was het cijfer van 60 000 ambtenaren (80 % werknemers met ambtenarenstatus en 20 % werknemers met arbeidscontract) geen doel op zich. Het is niet de bedoeling zo weinig mogelijk ambtenaren te hebben,

rendu obligatoire pour tous les SPF? Le sera-t-il à moyen ou long terme?

Il est prévu d'augmenter le nombre d'effectifs du Service fédéral d'audit interne de 50 ETP. Quel est le nombre actuel d'ETP?

Mme Matz observe que selon la note de politique générale, les lanceurs d'alerte et les personnes de confiance seront mieux soutenus et protégés. Le ministre peut-il expliquer quelles mesures il entend prendre dans ce cadre?

D'après le texte, "le gouvernement fédéral confie à ses services publics fédéraux la responsabilité de la gestion et de l'organisation des sélections afin de pouvoir répondre plus rapidement à leurs besoins. Ils pourront choisir d'organiser eux-mêmes les sélections ou de faire appel à la Direction générale recrutement et développement (DG R&D)" (DOC 54 3296/030, p.5). Doit-on en déduire que les SPF pourront désormais effectuer leurs recrutements sans passer par le Selor et sans respecter les normes que ce dernier privilégie? Ne doit-on pas craindre une très grande disparité entre les tests de recrutement, voire une mise à mal de leur objectivité?

Le gouvernement envisage-t-il d'augmenter le nombre de recrutements d'agents au sein du SPF Finances non seulement pour augmenter le nombre d'agents contrôleurs (dont le travail permet d'accroître les recettes fiscales au profit de l'État) mais aussi pour faire face aux conséquences du Brexit?

B. Réponses du ministre

Le ministre conteste l'affirmation selon laquelle la politique actuelle serait caractérisée par un manque de vision. Au contraire, les mesures proposées s'inscrivent dans la volonté de moderniser et d'augmenter la flexibilité de la fonction publique. Elles entendent responsabiliser les agents en les impliquant dans la réforme et en leur témoignant la confiance qu'ils méritent. Cela étant, cette politique s'inscrit également dans un carcan budgétaire étroit qui oblige à faire des choix et à fixer des priorités. Ce carcan budgétaire n'a toutefois pas empêché le gouvernement d'investir dans certains domaines et notamment, en matière de sécurité.

Par ailleurs, le chiffre de 60 000 fonctionnaires (80 % de statutaires et 20 % de contractuels) n'était pas un objectif en soi. Il ne s'agit pas d'avoir le moins de fonctionnaires possibles mais de disposer d'une fonction

maar te beschikken over een inzake resultaten efficiënte overheid. Kennelijk werpen de hervormingen hun vruchten af, aangezien de overheidsdiensten ondanks de personeelsvermindering beter functioneren. Daarenboven is het openbaar ambt zich aan het professionaliseren. Het aantal ambtenaren van niveau A is tussen 2014 en 2017 bijvoorbeeld gestegen.

De minister verduidelijkt dat via de reorganisatie van de diensten van de FOD BOSA 26,2 miljoen euro kon worden bespaard. Dat bedrag kan dus in andere diensten worden geïnvesteerd of kan bijdragen aan de vermindering van het overheidstekort. Het bespaarde bedrag vloeit onder meer voort uit de vermindering van het aantal mandaten (van 16 naar 7) en de vermindering van de huurlasten, wat in 2019 een besparing van 185 000 zal opleveren en in 2020 van 308 000 euro. Ook groepsaankopen leveren een belangrijke besparing op. Groepsaankopen vertegenwoordigden enkele jaren geleden slechts 5 % van de aankopen; nu is 40 % de doelstelling. De winst die dergelijke aankopen hebben opgeleverd, was in 2016 relatief beperkt (80 000 euro), maar is vervolgens aanzienlijk gestegen (797 000 euro in 2017 en 1,5 miljoen euro in 2018). Op basis van een extrapolatie zouden die besparingen in 2019 5,3 miljoen euro kunnen opleveren en in 2020 14 miljoen euro. Dit toont aan dat een loutere aanpassing van de organisatie en van de procedures aanzienlijke besparingen kan opleveren.

Het klopt dat de Federale Interne Auditdienst momenteel een beroep doet op externe deskundigen. Die keuze valt te verantwoorden door de noodzaak om personeel in dienst te nemen en op te leiden. Er worden specifieke en uiteenlopende profielen gezocht (financiële auditors, ICT-specialisten enzovoort).

De hervorming van het statuut die momenteel wordt onderzocht, vloeit voort uit de wil om de administratie flexibeler, en als werkgever aantrekkelijker te maken. Dankzij die flexibilisering van het statuut zal kunnen worden ingespeeld op de nieuwe behoeften van de ambtenaren, die tijdens hun carrière steeds vaker verschillende verantwoordelijkheden willen uitoefenen. Er is allerminst sprake van dat collectieve arbeidsovereenkomsten zullen worden gesloten, aangezien het onderscheid tussen het stelsel van de werknemers met ambtenarenstatus en dat van de werknemers met arbeidsovereenkomst zal blijven bestaan. Voor een aantal functies blijft de benoeming in vast verband de regel. Het politieke overleg waarbij moet worden bepaald om welke functies het precies zou gaan, is aan de gang, maar bij wijze van voorbeeld kan alvast worden meegegeven dat het onder meer zou gaan om inspectie- en controletaken of diplomatieke taken.

publique efficace en termes de résultats. Visiblement, les réformes entreprises portent leurs fruits puisque les services publics fonctionnent mieux en dépit de la diminution d'effectifs. Par ailleurs, la fonction publique est en train de se professionnaliser: entre 2014 et 2017, le nombre de niveaux A a, par exemple, augmenté.

Le ministre précise que les économies budgétaires qui ont pu être engrangées suite à la réorganisation des services du SPF BOSA s'élèvent à 26,2 millions d'euros, montant qui peut donc être réinvesti dans d'autres domaines ou qui peut être affecté à la diminution du déficit public. Ce montant résulte entre autre de la réduction du nombre de mandats (de 16 à 7) ou encore de la réduction des charges locatives qui génèrera une économie de 185 000 euros en 2019 et de 308 000 euros en 2020. Les achats groupés sont également une source importante d'économies. Alors qu'ils ne s'élevaient qu'à 5 % des achats il y a quelques années, l'objectif est de porter ce pourcentage à 40 %. Si les gains en résultant étaient relativement réduits en 2016 (80 000 euros), ils ont sensiblement augmenté par la suite (en 2017, 797 000 euros et en 2018, 1,5 million d'euros). Selon les extrapolations, ces économies pourraient s'élever à 5,3 millions en 2019 et à 14 millions en 2020. Cela démontre qu'une simple adaptation de l'organisation et des procédures est de nature à générer des économies substantielles.

Il est exact que le Service fédéral d'audit interne fait appel, pour l'instant, à des experts externes. Ce recours à l'expertise externe se justifie par la nécessité de recruter le personnel et de le former. Les profils recherchés sont spécifiques et variés (auditeurs financiers, spécialistes ICT, etc.).

La réforme du statut qui est à l'examen se justifie par la volonté de rendre l'administration plus flexible et plus attrayante comme employeur. Cette flexibilisation du statut permettra de répondre aux nouveaux besoins des agents qui de plus en plus, veulent exercer diverses responsabilités au cours de leur carrière. Il n'est nullement question d'envisager la conclusion de conventions collectives de travail puisque la distinction entre les régimes statutaire et contractuel restera à l'avenir. Les nominations statutaires resteront la règle pour une série de fonctions. L'arbitrage politique censé identifier précisément ces fonctions est en cours mais on peut déjà citer à titre d'exemple les missions d'inspection et de contrôle ou encore les missions diplomatiques.

Wat de vragen in verband met Selor betreft, wijst de minister erop dat de integratie ervan in de FOD BOSA tot stand is gekomen via de aanneming van het wetsontwerp houdende diverse bepalingen betreffende het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale overheidsdienst Beleid en Ondersteuning (DOC 54 3266/006). Er moet nu nog een koninklijk besluit worden uitgewerkt en er moet overleg worden gepleegd met de deelstaten. Het merk “Selor” blijft momenteel behouden.

Op de vraag van de heer Demon waarom de duur van de mandaten van de leidinggevende ambtenaren beperkt wordt tot tweemaal zes jaar, antwoordt de minister dat die beperking voortkomt uit het streven naar het behoud van meer flexibiliteit, maar ook om een grotere mobiliteit mogelijk te maken. De keuze voor outsourcing mag niet worden gezien als een teken van wantrouwen ten aanzien van de ambtenaren. Het gaat er alleen om de mogelijkheid te behouden om nieuwe ideeën aan te wenden.

De minister legt uit dat alle federale overheidsdiensten in principe verplicht een beroep zullen moeten doen op het sociaal secretariaat PersoPoint. Tot dusver hebben de FOD's Economie, Beleid en Ondersteuning en Mobiliteit, de POD Maatschappelijke Integratie, de Regie der Gebouwen en de centrale diensten van Justitie zich op dat systeem aangesloten. De overige federale overheidsdiensten treden gefaseerd toe. Toch zal het moeilijk zijn om in 2020 van start te kunnen gaan met de implementatie van de loonmotor voor alle FOD's, aangezien op voorhand moet worden gecontroleerd of het systeem werkt en of alle gegevens kloppen. Het wordt een belangrijk dossier voor volgend jaar.

Ongeveer 26 000 ambtenaren doen aan telewerk, wat aanzienlijk meer is dan voordien. Er zijn momenteel 17 satellietkantoren, met een capaciteit van 95 werkplekken. De minister geeft aan dat de situatie zal worden geëvalueerd om na te gaan of extra investeringen noodzakelijk zijn.

Aangaande de cijfers inzake afwezigheid wegens ziekte wijst de minister erop dat het gemiddelde in 2017 op 6,15 afwezigheidsdagen ligt. Dankzij het burnoutpreventieplan kon dat cijfer met 1,13 % worden teruggedrongen, wat aantoonde dat de in dat plan vervatte maatregelen doeltreffend zijn. Zo blijkt het aandeel ziekteaanmeldingen van personeelsleden die telewerken, af te nemen. Ook andere sociale maatregelen leiden tot een daling van het aantal ziektegevallen.

Meer algemeen onderstreept de minister dat de regering voorrang geeft aan totale transparantie, aangezien heel wat statistieken over alle FOD's kunnen

Concernant les questions relatives au Selor, le ministre rappelle que son intégration au sein du SPF BOSA a été réalisée avec l'adoption du projet de loi portant des dispositions diverses concernant la direction générale Recrutement et Développement du Service public fédéral Stratégie et Appui (DOC 3266/006). Reste à élaborer un arrêté royal et à organiser la concertation avec les entités fédérées. Pour l'instant, la marque “Selor” est conservée.

À la question de M. Demon concernant les raisons pour lesquelles la durée des mandats des fonctionnaires dirigeants est limitée à deux fois six ans, le ministre répond que cette limitation se justifie par la volonté de conserver plus de flexibilité mais aussi de permettre plus de mobilité. Quant à l'externalisation, elle ne doit pas être considérée comme une marque de défiance à l'égard des fonctionnaires. Il s'agit seulement de conserver la possibilité de recourir à des idées neuves.

Le ministre explique que le recours au secrétariat social PersoPoint sera en principe obligatoire pour tous les services publics fédéraux. Actuellement, les services publics fédéraux Économie, Stratégie et Appui, Mobilité, Intégration sociale, la Régie des Bâtiments et les services centraux de la Justice ont déjà adhéré au système. L'entrée des autres SPF se fait par phase. Il sera toutefois difficile de démarrer en 2020 avec l'implémentation du moteur salarial pour tous les SPF si l'on veut s'assurer au préalable que le système fonctionne et que les données sont correctes. Il s'agira d'un gros dossier pour l'année à venir.

Le télétravail concerne environ 26 000 agents, ce qui constitue une évolution substantielle. Quant aux bureaux satellites, on en compte actuellement 17 offrant une capacité de 95 places. Le ministre annonce que la situation sera évaluée afin d'examiner si des investissements complémentaires sont nécessaires.

Concernant les chiffres relatifs à l'absentéisme pour maladie, le ministre indique que pour 2017, on compte 6,15 jours d'absence. Le plan de prévention du burnout a permis de diminuer ce chiffre de 1,13 %, ce qui montre que les mesures figurant dans ce plan sont efficaces. Ainsi, parmi les membres du personnel qui recourent au télétravail, la proportion de déclarations de maladies diminue. D'autres mesures sociales permettent également de diminuer le nombre de cas de maladie.

De manière plus générale, le ministre souligne que le gouvernement privilégie la plus grande transparence puisque de nombreuses statistiques relatives à

worden geraadpleegd via het internet: <https://infocenter.belgium.be/nl/statistieken>.

Aangaande de voltooiing van de tweede pensioenpijler voor de personeelsleden met arbeidsovereenkomst onderstreept de minister dat over de keuze van het instrument (fonds of verzekering) de politieke beslissing nog moet worden genomen. Deze vraag is niet onbelangrijk aangezien de gevolgen heel anders zijn naargelang van het gekozen instrument. In elk geval werd voorzien in een budget van 32 miljoen euro. Dit dossier houdt niet louter met het pensioendossier verband, maar is een integraal onderdeel van de hervorming van het openbaar ambt.

Vervolgens gaat de minister in op de vragen over de betrekkingen met de vakbonden en op de manier waarop hij zal trachten het vertrouwen te herstellen. Zodra hij zijn ambt had opgenomen, heeft hij erover gewaakt de vakbonden te ontmoeten alvorens een standpunt in te nemen en over de dossiers te communiceren. De gesprekken die in dit verband werden gevoerd, waren bijzonder openhartig en opbouwend. Daaruit is gebleken dat de vakbonden als partners willen worden beschouwd. De minister wil het overleg dan ook een kans geven en wil niet in detail op de discussiepunten ingaan.

Het eerste onderwerp dat ter tafel zal liggen, is uiteraard de nieuwe codex van het federaal openbaar ambt, waarvan alle hoofdstukken al besproken.

Op de vraag hoe het openbaar ambt aantrekkelijker kan worden gemaakt, antwoordt de minister dat maatregelen zijn genomen. Volgens hem ontstaan er zeker meer mogelijkheden om ambtenaren aan te trekken wanneer zij hun loopbaan beter kunnen organiseren en zij veeleer worden gevaloriseerd naargelang van hun competenties dan van hun diploma.

De minister onderstreept dat zowel de privésector als de overheid met dezelfde problemen inzake werving wordt geconfronteerd. Dat verplicht de openbare sector ertoe te “denken” als de privésector, al moet hij over zijn eigenheid blijven waken.

De kritiek met betrekking tot de responsabilisering houdt geen rekening met het feit dat de leidinggevende ambtenaren zelf voor méér verantwoordelijkheid pleiten. Dat is dus geenszins een sanctie maar veeleer een blijk van vertrouwen in de ambtenaren.

l'ensemble des SPF peuvent être consultées sur le site Internet: <https://infocenter.belgium.be/fr/statistiques>.

Concernant la finalisation du deuxième pilier de pension pour les membres du personnel contractuels, le ministre souligne que le choix de l'instrument (fonds ou assurance) doit encore faire l'objet d'un arbitrage politique. Cette question n'est pas anodine puisque les conséquences sont différentes selon l'instrument choisi. Un budget de 32 millions d'euros a, en tous les cas, été prévu. Ce dossier n'est pas un dossier lié uniquement au dossier “Pensions” mais fait partie intégrante de la réforme de la fonction publique.

Le ministre aborde ensuite les questions relatives aux relations avec les syndicats et la manière dont il essaiera de rétablir la confiance. Après son entrée en fonction, il dit avoir veillé à rencontrer les syndicats avant de prendre position et de communiquer sur les dossiers. Les discussions qui ont été menées dans ce cadre ont été particulièrement franches et constructives. Il en ressort que les syndicats demandent à être considérés comme des partenaires. Dès lors, le ministre entend donner sa chance à la concertation et ne souhaite pas entrer dans les détails des points de discussion.

Le premier sujet qui sera évoqué est évidemment le nouveau code de la fonction publique fédérale dont tous les chapitres ont déjà fait l'objet d'une discussion.

À la question de savoir comment l'on peut renforcer l'attractivité de la fonction publique, le ministre répond que des mesures sont prises. Il pense que donner aux collaborateurs la possibilité d'organiser leur carrière et valoriser leurs compétences plutôt que leur diplôme constituent sans aucun doute des éléments susceptibles d'attirer de nouveaux agents.

Le ministre souligne que tant le secteur privé que le secteur public sont confrontés aux mêmes problèmes en termes de recrutement. Ceci oblige le secteur public à “penser” comme le secteur privé même s'il doit également veiller à garder sa spécificité.

Les critiques relatives à la responsabilisation ne tiennent pas compte du fait que ce sont les fonctionnaires dirigeants eux mêmes qui plaident pour avoir plus de responsabilités. Ceci ne constitue donc nullement une sanction mais bien une preuve de confiance à leur égard.

De minister geeft aan dat de regering alvast op de gevolgen van de Brexit wil inspelen door de procedure te starten voor de indienstneming van 148 douanebeambten.

Hij bevestigt dat de “administratief eenvoudige werklasmeting” die in het regeerakkoord was opgenomen en door de heer Demon werd aangehaald, werd uitgevoerd. Vooral was het de bedoeling de leidinggevende ambtenaren de voor die werklasmeting nodige middelen en instrumenten ter beschikking te stellen. De bestuursovereenkomsten van de eerste generatie (2015-2018) lopen weldra af en zullen uit methodologisch en strategisch oogpunt worden geëvalueerd. De Federale Interne Auditdienst van zijn kant is een audit gestart om uit die eerste bestuursovereenkomsten lering te trekken.

C. Replieken en aanvullende antwoorden

Mevrouw Nawal Ben Hamou (PS) dringt erop aan dat zij wil beschikken over de precieze cijfers inzake de impact van de budgettaire besparingen op de diensten en de werking. Wat dat betreft, kan zij geen genoegen nemen met het antwoord van de minister, aangezien hij louter naar een website verwijst. Zij hoop dat de minister die cijfers zal bezorgen.

Voorts heeft de minister geen antwoord gegeven op de vraag betreffende de samenstelling van het directiecomité van de FOD BOSA, noch op de vraag inzake het budget dat zal worden uitgetrokken om de externe experts te betalen.

Mevrouw Vanessa Matz (cdH) merkt op dat het begrotingsraamwerk waarnaar de minister in zijn antwoord heeft verwezen, voortvloeit uit de beleidskeuzes van de regering. In dit geval heeft de regering er duidelijk voor geopteerd een bezuinigingsbeleid te voeren en vertrekkende ambtenaren niet te vervangen.

De regering opteert voor meer personeelsleden met een arbeidsovereenkomst; volgens de minister maakt zulks meer flexibiliteit tijdens de loopbaan mogelijk. De spreekster ziet niet in hoe het statuut de mobiliteit binnen de overheid zou bemoeilijken, integendeel. Zij geeft dan ook aan dat zij niet overtuigd is door de uitleg van de minister; volgens haar wordt die keuze vooral ingegeven door de visie van de regering dat de ambtenaren louter een variabele zijn om de begroting sluitend te maken.

Voorts merkt de spreekster op dat de minister het belang van de “resultaten” van de administratie heeft

Le ministre annonce qu’afin d’anticiper les effets du Brexit, le gouvernement a d’ores et déjà décidé de lancer une procédure de recrutement de 148 douaniers.

Il confirme que la “mesure administrativement simple de la charge de travail” annoncée dans l’accord de gouvernement et évoquée par M. Demon a été exécutée. Il s’agissait surtout de donner aux fonctionnaires dirigeants les moyens et les instruments nécessaires à cette évaluation de la charge de travail. Les contrats d’administration de première génération (2015-2018) arrivent à échéance et feront l’objet d’une évaluation méthodologique et stratégique. Le Service fédéral d’audit interne a pour sa part entamé un audit de manière à tirer les enseignements de ces premiers contrats d’administration.

C. Répliques et réponses complémentaires

Mme Nawal Ben Hamou (PS) insiste pour obtenir les chiffres précis relatifs à l’impact des économies budgétaires sur les services et sur le fonctionnement. Elle ne peut se satisfaire de la réponse du ministre sur ce point: la référence à un site internet ne suffit pas. Elle espère que le ministre les communiquera.

Par ailleurs, le ministre n’a répondu ni à la question relative à la composition du comité de direction du SPF BOSA, ni à celle relative au budget prévu pour financer l’expertise externe.

Mme Vanessa Matz (cdH) observe que le carcan budgétaire auquel le ministre s’est référé au cours de ses réponses résulte de choix politiques du gouvernement. En l’occurrence, le choix du gouvernement était manifestement de mener une politique d’austérité et de non remplacement dans la fonction publique.

Selon le ministre, le choix de privilégier le régime contractuel permet une plus grande flexibilité au cours de la carrière. L’intervenante ne voit pas en quoi le statut serait un frein à la mobilité au sein des services publics, au contraire. Dès lors, elle ne se dit pas convaincue par les explications données par le ministre et pense que ce choix est surtout dicté par la vision gouvernementale selon laquelle les fonctionnaires constituent une simple variable d’ajustement.

Elle remarque par ailleurs que le ministre a souligné l’importance des “résultats” de l’administration. Or, la

beklemtoond. De overheid moet echter niet alleen resultaten leveren, maar wordt vooral geacht de burgers te dienen.

Tot slot geeft de spreekster aan dat zij zich weliswaar kan vinden in het streven van de minister de ambtenaren een zekere autonomie te bieden en ze te responsabiliseren, maar zij vindt tevens dat respect moet worden betoond voor het feit dat de ambtenaren de verpersoonlijking zijn van de overheid.

Mevrouw Sabien Lahaye-Battheu (Open Vld) licht toe dat haar fractie een oplijsting heeft gemaakt van de zaken die in het regeerakkoord staan maar die nog steeds om uitvoering wachten. Daaruit blijkt dat nog 23 maatregelen moeten worden gerealiseerd tijdens het komende halfjaar. Zal dat nog mogelijk zijn?

Het gaat onder meer over de volgende zaken:

- het zorgen voor een soepele overstap van de openbare naar de privésector;
- de sancties versterken bij ongerechtvaardigde afwezigheden;
- een quotum van 3 % tewerkstelling van personen met een handicap, en
- de diversiteit naleven en aanmoedigen met becijferde doelstellingen.

De spreekster wenst ook in te gaan op de *redesign*. Het regeerakkoord toonde zich erg ambitieus: het overheidsbeslag zou worden teruggedrongen, en de logge administratie zou worden gemoderniseerd. Op kruissnelheid zou de *redesign* 750 miljoen euro opbrengen. In werkelijkheid blijkt het slechts om een bedrag van 53,7 miljoen euro te gaan. Het project is inmiddels uit de begrotingstabellen verdwenen. Voor 2019 wordt niets meer ingeschreven. Mag bijgevolg niets meer worden verwacht van het project? Gaan met de *redesign* uiteindelijk meer kosten dan opbrengsten gepaard?

Tot slot leest mevrouw Lahaye-Battheu in de beleidsverklaring de stelling dat de overheid de focus moet leggen op haar kerntaken, en dat andere activiteiten bijvoorbeeld moeten worden geoutsourcet. Wordt die kerntakenoefening gemaakt? Zo ja, wat werd beschouwd als een kerntaak? Kan een overzicht worden geboden van activiteiten die inmiddels werden uitbesteed? Welke efficiëntiewinsten werden op die manier geboekt?

De minister bevestigt dat de begrotingskeuzes inderdaad politieke keuzes zijn. Hij beklemtoont dat geen

fonction publique ne doit pas délivrer que des résultats mais est surtout censée rendre un service au public.

Enfin, si elle peut partager la volonté du ministre de garantir aux fonctionnaires une certaine autonomie et de les responsabiliser, elle pense également qu'il convient de respecter l'incarnation qu'ils représentent du service public.

Mme Sabien Lahaye-Battheu (Open Vld) explique que son groupe a dressé une liste des points de l'accord de gouvernement qui doivent encore être réalisés. Il en ressort que 23 mesures doivent encore être mises en œuvre au cours des six prochains mois. Cela sera-t-il possible?

Il s'agit notamment des questions suivantes:

- assurer un passage en douceur du secteur public vers le secteur privé;
- renforcer les sanctions en cas d'absence injustifiée;
- un quota de 3 % d'emploi de personnes handicapées, et
- respecter et encourager la diversité avec des objectifs quantifiés.

L'intervenante souhaite également évoquer la question du *redesign*. L'accord de gouvernement s'est montré très ambitieux: réduction des prélèvements publics et modernisation d'une administration pesante. À vitesse de croisière, le *redesign* rapporterait 750 millions d'euros. En réalité, le montant concerné n'est que de 53,7 millions d'euros. Le projet a dans l'intervalle disparu des tableaux budgétaires. Rien n'est inscrit pour 2019. Faut-il dès lors conclure que l'on ne peut plus rien attendre du projet? Le *redesign* coûtera-t-il en fin de compte plus qu'il ne rapportera?

Enfin, Mme Lahaye-Battheu lit dans la note de politique générale que les autorités doivent se concentrer sur leurs tâches essentielles et qu'elles doivent par exemple externaliser d'autres activités. S'est-on penché sur cette question des tâches essentielles? Dans l'affirmative, qu'est-ce qui a été considéré comme une tâche essentielle? Peut-on donner un aperçu des activités qui ont été externalisées? Quels gains d'efficacité ont ainsi été réalisés?

Le ministre confirme que les choix budgétaires sont en effet des choix politiques. Il souligne qu'aucun

enkele dienst werd gesloten als gevolg van de besparingen; de diensten werden louter herschikt. Hij verbindt zich ertoe later precieze cijfers in dat verband, alsook inzake het budget voor de externe experts mee te delen.

De procedure voor de selectie van de leden van het directiecomité van de FOD BOSA werd opgestart. Ondertussen wordt gewerkt met waarnemende leidinggevende ambtenaren van wie de meesten inderdaad Nederlandstalig zijn. De minister waarborgt dat de van toepassing zijnde reglementeringen in acht zullen worden genomen na afloop van de procedure.

Het mobiliteitspercentage van het personeel bedraagt slechts 0,32 %. Het is dus belangrijk dat percentage op te krikken, temeer dat mobiliteit, zoals bekend, het welzijn van de medewerkers ten goede komt.

In antwoord op de opmerkingen van mevrouw Lahaye-Battheu geeft de minister aan dat er inderdaad nog veel werk aan de winkel is. Niettemin klopt de lijst van de volgens het lid nog niet afgeronde werkzaamheden niet helemaal. Er werden immers al koninklijke besluiten uitgevaardigd, bijvoorbeeld betreffende de tuchtregeling, flexibel werk en gecertificeerde opleidingen. De *redesign* is een uitermate belangrijke aan gelegenheid; in dat verband wijst de minister er echter op dat de in dat verband uitgestippelde trajecten door meerdere regeringsleden moeten worden uitgevoerd. In het kader van zijn bevoegdheid inzake ambtenarenzaken heeft de minister de FOD BOSA opgericht, en in het raamwerk van zijn bevoegdheid voor Defensie werd het *War Heritage Institute* opgericht.

Tot besluit wijst de minister op het indrukwekkende palmares van zijn voorganger: deze heeft het dossier inzake de functionele tweetaligheid afgerond, heeft de Federale Interne Auditdienst, de FOD BOSA en Persopoint opgericht, heeft de ondersteunende diensten geconsolideerd, een gemeenschappelijk aankoopbeleid ingesteld enzovoort. Tevens verwijst de minister naar de maatregelen die werden genomen om de federale overheidsdiensten flexibeler en aantrekkelijker te maken.

service n'a été fermé suite aux économies. Ils ont seulement été organisés d'une autre façon. Il s'engage à communiquer ultérieurement des chiffres précis à ce sujet ainsi qu'au sujet du budget consacré à l'expertise externe.

En ce qui concerne le comité de direction de BOSA, les procédures de sélection ont été lancées. Entretemps, l'on travaille avec des fonctionnaires dirigeants faisant fonction dont il est exact qu'ils sont majoritairement néerlandophones. Le ministre assure que les réglementations applicables seront respectées au terme de la procédure.

Concernant la mobilité du personnel, le taux n'est que de 0,32 %. Il est donc essentiel de la renforcer d'autant plus qu'on sait que la mobilité a un impact positif sur le bien-être des collaborateurs.

Aux remarques de Mme Lahaye-Battheu, le ministre répond qu'il reste en effet pas mal de travail à réaliser. Il pense néanmoins que la liste des chantiers qui, selon elle, ne seraient pas encore finalisés n'est pas tout à fait correcte. Certains arrêtés royaux ont en effet déjà été pris, par exemple, en ce qui concerne le régime disciplinaire, le travail flexible et les formations certifiées. Si le *redesign* est un sujet extrêmement important, il faut rappeler que la réalisation des trajets qui ont été définis dans ce cadre, repose sur les épaules de plusieurs membres du gouvernement. En matière de fonction publique et de défense pour lesquelles le ministre est compétent, le SPF BOSA et le *War Heritage Institute* ont été créés.

En conclusion, il lui paraît que le palmarès de son prédécesseur est impressionnant. Il en veut pour preuve la résolution du dossier du bilinguisme fonctionnel, la création du Service fédéral d'audit interne, du SPF BOSA, de PersoPoint, la consolidation des services d'appui, la politique d'achats communs, etc. Il se réfère également aux mesures prises pour rendre l'administration publique fédérale plus flexible et attractive.

III. — ADVIES

De commissie brengt met 10 stemmen tegen 1 een gunstig advies uit over sectie 06 – FOD Beleid en Ondersteuning (*partim*: Ambtenarenzaken) van het ontwerp van Algemene Uitgavenbegroting voor het begrotingsjaar 2019.

De rapporteur,

Franky DEMON

De voorzitter,

Brecht VERMEULEN

III. — AVIS

La commission émet, par 10 voix contre 3, un avis favorable sur la section 06 – SPF Stratégie et Appui (*partim*: Fonction publique) du projet de loi contenant le budget général des dépenses pour l'année budgétaire 2019.

Le rapporteur,

Franky DEMON

Le président,

Brecht VERMEULEN