

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

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

du

van

MARDI 13 NOVEMBRE 2012

DINSDAG 13 NOVEMBER 2012

Matin

Voormiddag

De vergadering wordt geopend om 10.24 uur en voorgezeten door de heer Michel Doomst.
La séance est ouverte à 10.24 heures et présidée par M. Michel Doomst.

01 Échange de vues avec le secrétaire d'État à la Fonction publique et à la Modernisation des Services publics, adjoint au ministre des Finances et du Développement durable, chargé de la Fonction publique sur le projet eHR et questions jointes de

- Mme Muriel Gerkens au premier ministre sur "l'e-gestion du personnel fédéral" (n° 13026)
- Mme Muriel Gerkens au secrétaire d'État à la Fonction publique et à la Modernisation des Services publics, adjoint au ministre des Finances et du Développement durable, chargé de la Fonction publique, sur "l'e-gestion du personnel fédéral" (n° 13027)
- Mme Muriel Gerkens au secrétaire d'État à la Fonction publique et à la Modernisation des Services publics, adjoint au ministre des Finances et du Développement durable, chargé de la Fonction publique, sur "le marché public eHR" (n° 13802)
- Mme Muriel Gerkens au secrétaire d'État à la Fonction publique et à la Modernisation des Services publics, adjoint au ministre des Finances et du Développement durable, chargé de la Fonction publique, sur "le marché public eHR" (n° 13803)

01 Gedachtewisseling met de staatssecretaris voor Ambtenarenzaken en Modernisering van de Openbare Diensten, toegevoegd aan de minister van Financiën en Duurzame Ontwikkeling, belast met Ambtenarenzaken over het eHR-project en samengevoegde vragen van

- mevrouw Muriel Gerkens aan de eerste minister over "het e-hrm voor het federale personeel" (nr. 13026)
- mevrouw Muriel Gerkens aan de staatssecretaris voor Ambtenarenzaken en Modernisering van de Openbare Diensten, toegevoegd aan de minister van Financiën en Duurzame Ontwikkeling, belast met Ambtenarenzaken, over "het e-hrm voor het federale personeel" (nr. 13027)
- mevrouw Muriel Gerkens aan de staatssecretaris voor Ambtenarenzaken en Modernisering van de Openbare Diensten, toegevoegd aan de minister van Financiën en Duurzame Ontwikkeling, belast met Ambtenarenzaken, over "de overheidsopdracht eHR" (nr. 13802)
- mevrouw Muriel Gerkens aan de staatssecretaris voor Ambtenarenzaken en Modernisering van de Openbare Diensten, toegevoegd aan de minister van Financiën en Duurzame Ontwikkeling, belast met Ambtenarenzaken, over "de overheidsopdracht eHR" (nr. 13803)

01.01 **Muriel Gerkens** (Ecolo-Groen): Monsieur le président, j'ai effectivement plusieurs questions à poser au ministre, que je vais essayer de rassembler dans une intervention globale. Elles concernent l'e-gestion du personnel de la fonction publique fédérale. Je vous avais adressé des questions écrites à cet égard début juillet. N'ayant pas obtenu de réponse à celles-ci, je me suis permise de les déposer en tant que questions orales.

En juillet sont apparus des problèmes de gestion. La question qui se posait était de savoir à qui on allait confier le développement de la gestion électronique des ressources humaines de l'administration fédérale - au SPF P&O ou à Fedict - et comment cela allait se faire.

En 2007, on a confié à P&O la réalisation de l'étude sur la manière d'organiser cette e-gestion. Un audit a été demandé. La SPRL Askoy2Consult, administrée par M. Gehot, a rendu ses conclusions concernant ce

projet. On y disait notamment que P&O n'était pas apte à réaliser le projet, pas plus que Fedict, et qu'il fallait qu'une autre instance s'en occupe.

Cet audit a été fortement critiqué, y compris par la ministre Vervotte, car il comprenait des éléments subjectifs, ne se basant pas sur des critères clairs. Par conséquent, il a été demandé de compléter l'audit qui ne répondait pas à certaines demandes. Toutefois, il n'a été donné aucune suite à la critique de l'audit par la ministre Vervotte et au renvoi de M. Gehot à ses travaux. Ceci se passait en septembre 2011.

En décembre 2011, M. Bogaert entre en fonction et prend la compétence de la Fonction publique. Dès votre arrivée, monsieur le ministre, vous retirez le projet de gestion informatique à P&O pour le transférer à Fedict. Or, l'audit soulignait que Fedict n'a pas le personnel suffisant pour le projet, qu'il faudrait passer par de la sous-traitance pour remplir la mission. Qui dit sous-traitance, dit moyens supplémentaires, de l'ordre de 20 millions d'euros, qui viennent s'ajouter au budget initialement prévu de 27 millions d'euros.

En investiguant un peu plus avant, on se rend compte en lisant les différents documents que M. Gehot, qui est l'administrateur unique de la société qui a procédé à l'audit, participe à des réunions de Fedict, sans qu'il y ait eu passation d'un marché public pour déterminer qui sera le sous-traitant pour réaliser cette gestion électronique des ressources humaines.

Enfin, dernièrement, on apprend que l'Inspection des Finances, qui est venue vérifier les comptes de Fedict, dénonce des problèmes, des malversations.

Monsieur le ministre, vous avez demandé une enquête au sein de vos services suite au transfert par l'Inspection des Finances du dossier au procureur du Roi.

Voilà, monsieur le ministre, il y a toute une série d'éléments inquiétants dans cette affaire: conflit d'intérêts, évaluation des capacités de P&O qui repose sur pas grand-chose, un transfert voulu vers Fedict sans mise en place d'une structure adéquate, alors qu'il apparaît que quelqu'un travaille déjà sur le dossier, un besoin de moyens budgétaires supplémentaires et la reconnaissance que Fedict n'a pas les ressources humaines et budgétaires pour mener à bien le projet.

J'aimerais comprendre ce qui s'est passé. Comment se fait-il que cette personne se retrouve à toutes les étapes du processus? Il semble qu'il y ait réellement un conflit d'intérêts. Pourquoi n'avez-vous pas réagi à ce constat? Pourquoi le Conseil des ministres, qui devait se pencher sur ce dossier dès juillet ne s'est-il pas prononcé? Je sais qu'un avis devait être demandé aux directeurs généraux. Celui-ci a-t-il été émis?

Une enquête est ouverte pour malversations, fausse facturation, etc., à la demande de l'Inspection des Finances. Cela aurait quand même dû vous amener à réagir.

J'aimerais donc obtenir quelques explications de votre part avant de confirmer mon jugement. Mais je suis très inquiète au sujet de l'avenir du projet de gestion informatique des ressources humaines, qui est nécessaire mais mis en péril par les pratiques dénoncées. Peut-être y a-t-il une volonté politique de ne pas travailler avec P&O; mais si tel est le cas, cela se traduit par des mauvais choix et une prise de risques importante.

01.02 Staatssecretaris **Hendrik Bogaert**: Mijnheer de voorzitter, collega's, ik zou graag in een inleiding, die wat technisch zal zijn – waarvoor mijn excuses – toch een aantal belangrijke elementen naar voren brengen, zodat we ons met meer kennis van zaken een oordeel kunnen vormen over het programma.

Er werd een voorstel uitgewerkt voor de doorstart van het eHR-project binnen de grenzen van de beschikbare kredieten 2013-2014, om de administraties een functioneel platform voor het beheer van het personeel ter beschikking te stellen en tegelijk de reeds uitgevoerde investeringen te rentabiliseren. De elementen die niet binnen deze grenzen kunnen worden gerealiseerd en de activiteiten die nog moeten worden uitgevoerd na deze legislatuur, worden eveneens beschreven.

Ingevolge verschillende vergaderingen met de verantwoordelijken van de stafdienst P&O en van de verschillende administraties, houdt het voorstel rekening met hun behoeften op het vlak van personeelsbeheer, hun prioriteiten alsook met de noodzaak om het eHR-platform te laten communiceren met de andere bestaande systemen, zoals de systemen van Selor, Medex, de FOD P&O, Pdata en SEP, en ook met de tijdsregistratie- en werkplanningsystemen die bij de administraties het meest worden gebruikt.

Het voorgestelde governance-model om dit project tot een goed einde te brengen werd aangepast om rekening te houden met het nieuwe voorstel. De rapportering in verband met het project blijft onveranderd. De staatssecretaris voor Ambtenarenzaken en Modernisering van de Openbare Diensten zal over dit project, in het bijzonder over het naleven van de termijnen, om de drie maanden verslag uitbrengen aan de Ministerraad.

Het is belangrijk om weten wat er op dit ogenblik draait van het eHR-project, de FOD's en de POD's die per module in productie zijn. Er zijn zeven organismen die het systeem momenteel gebruiken, plus een deel van Justitie wat de module 1 en 6 betreft, en de module 2 en 6; een deel van Justitie voor de module 5 en 6. Meer gedetailleerd: de module BA wordt gebruikt door de HOR; dat zijn de FOD's B&B, de Kanselarij, P&O, Fedict en de POD Maatschappelijke Integratie. Binnen Justitie wordt hij gebruikt door de centrale administratie en de Justitiehuizen en hij wordt ook gebruikt door het departement Mobiliteit en Economie. De eerste module BA wordt dus door deze departementen gebruikt.

De module "Time" wordt door dezelfde departementen gebruikt: de HOR, een deel van Justitie, Mobiliteit en Economie.

De vijfde module A "Strategisch HRM en opleiding" wordt gebruikt door de centrale administratie van Justitie en door de Justitiehuizen.

Omdat we het totale aantal dossiers, zijnde 70 600 van de initiële scope van het project kennen, kunnen we hiervan de dekkingsgraad per module afleiden die momenteel is bereikt. Ik denk dat het belangrijk is dat we eerst weten wat de huidige status is.

Ik heb de volgende resultaten. Wat de module BA betreft, gaat het om een dekkingsgraad van 12 %. Wat de module "Time" betreft, gaat het om een dekkingsgraad van 12 %. De module "Pay" heeft een dekkingsgraad van 0 %, de module "Personeel en Planning" heeft een dekkingsgraad van 0 %, de module 5A "Strategisch HRM en opleiding" heeft een dekkingsgraad van 4,2 %. De module 5B "Strategisch HRM en ontwikkeling" heeft een dekkingsgraad van 0 % en de module 6 BI of "Business Intelligence" heeft een dekkingsgraad van 0 %.

Ten opzichte van die ingevulde activiteitsgraad of scope is het ook belangrijk om te weten wat de opgebruikte budgetten zijn op dit ogenblik, per module. Ik geef de budgetten die tot op heden werden gebruikt voor het eHR-project, de benuttingsgraad. Wat de module BA betreft, is dat 89,2 %. Voor de module "Time" is dat 88,2 %, voor de module "Pay" is dat 27,8 %, voor de module 4 "Personeel en Planning" is het 0 %, voor de module 5A is het 0 %, voor de module 5B is het 0 % en voor de module 6 BI "Business Intelligence" is het 57,1 %. Voor het geplande beheer en onderhoud is 62 % opgebruikt. Het gewogen gemiddelde van dit alles betekent dat we nu 54,6 % van de kredieten hebben opgebruikt.

Dan kom ik tot de status van de geïmplementeerde modules van eHR begin 2012.

De module 1 BA, "Basisadministratie" is gedeeltelijk geïmplementeerd, maar de volgende functionaliteiten zijn niet geïmplementeerd: het beheer van de arbeidsplaatsen, de organogrammen en profielen, het beheer van de loopbaanfiche, het beheer van de bevorderingen, het beheer van de interne mobiliteit, het beheer van de disciplinaire procedures, de selfservice en de bijhorende workflow.

De tweede module "Time" of tijdsbeheer is eveneens gedeeltelijk geïmplementeerd, maar de volgende functionaliteiten ontbreken nog: de berekening van het afwezigheidssaldo per type afwezigheid, het beheer van de uitzonderlijke prestaties ploegenwerk met frequente wissels, de interfacing/koppeling met de bestaande tijdsregistratie- en werkplanningssystemen bij de administraties.

Module 3 "Pay" of de loonmotor, is niet geïmplementeerd, maar de software werd begin 2011 wel besteld en er werd een voorbereidende analyse uitgevoerd. Deze analyse is onvolledig en moet grondig worden herzien om bruikbaar te zijn.

Module 4 "Personeels- en kostenplanning" werd nog niet geïmplementeerd.

Van module 5 "Strategic HRM" werd alleen de submodule "Training" voor het beheer van de opleidingen geïmplementeerd, en dit slechts gedeeltelijk, want de interface met Ofo, de toegang tot de

opleidingscatalogus, de selfservice en de bijhorende workflow ontbreken nog. De FOD Justitie heeft de implementatie van deze submodule gefinancierd. De andere submodules, het competentiebeheer en het beheer van de persoonlijke ontwikkeling werden niet geïmplementeerd.

Module 6 "Business Intelligence" werd geïmplementeerd in 2007 en 2008, met het doel het Pdatasysteem te vervangen, maar hij werd nooit in productie gebracht. Anderzijds werd er geen studie uitgevoerd over het gebruik van Business Intelligence in een ruimer kader dan dat van Pdata.

Wat de status van de vastgestelde problemen betreft, in de periode van april tot mei 2012 was er een bijkomende evaluatie van het project eHR door Fedict. Aan de hand van deze evaluatie werden verschillende zaken vastgesteld die hieronder nu worden beschreven.

De modules BA en "Time" waren operationeel bij een klein gedeelte van de klanten, maar moesten absoluut worden gestabiliseerd omdat er talrijke problemen werden vastgesteld. Er werden 494 tickets geteld. Een "ticket" is een middel om een probleem te registreren. Dat kan een functionele vraag zijn, een supportaanvraag, een technisch probleem of een bug. Er was geen verantwoordelijke aangeduid per ticket. Door het ontbreken van deze verantwoordelijke was het onmogelijk om de werklast te beoordelen die noodzakelijk was om deze tickets en vragen te behandelen. Het was ook noodzakelijk om de modules BA en "Time" aan te passen om aan de behoeften en kwaliteitseisen van de klanten te voldoen. Zie ook de ontbrekende functionaliteiten, die ik al heb beschreven. Anderzijds moesten de interfaces met de verbonden systemen, zoals DIMONA, Medex, de tijdsregistratie- en werkplanningssystemen, Selor en SEP nog worden ontwikkeld. De interface met Pdata was functioneel, maar werd niet gemonitord. De interface met CDVU bevatte enkel basisgegevens, zoals de naam, de voornaam, het adres en het bankrekeningnummer, en moest worden aangevuld met de prestatiegegevens om de loonberekeningen te kunnen automatiseren.

Op het niveau van de rapportering voor de verschillende gebruikers van eHR – dossierbeheerders, departementsverantwoordelijken, verantwoordelijken van de stafdienst P&O – was er geen visie en geen gestructureerd plan van aanpak om aan hun behoeften te voldoen. De rapporten werden op verzoek aangemaakt, de aanvragen werden geval per geval behandeld, de behoeften werden niet vooraf voorzien.

Op het niveau van de supportorganisatie was er geen structuur en opvolging. De klanten registreerden hun problemen, maar ze werden niet opgevolgd. Ze kenden noch de status van hun aanvragen, noch de termijn waarbinnen ze zouden worden behandeld.

Op het niveau van de informatieveiligheid werden er problemen vastgesteld met betrekking tot het beheer van de wachtwoorden en het beheer van de toegang tot informatie, bijvoorbeeld onbeveiligde rapporten.

Tijdens de periode van mei tot september 2012 werden corrigerende acties ondernomen door Fedict en verbeteringen aangebracht aan het eHR-platform en de organisatie. Eerst en vooral werd een analyse uitgevoerd en een definitie opgesteld van de noodzakelijke activiteiten om de eHR-oplossing te stabiliseren, rekening houdend met de prioriteiten van de klanten die al in productie waren. Tegelijk werd het verwerken van de tickets georganiseerd en versneld. Op 1 juli waren er 105 bugs opgelost in de productie, op 15 september wachtten 50 opgeloste bugs op implementatie in productie.

Naast de bugs werden 345 andere tickets behandeld en afgesloten, terwijl er wekelijks gemiddeld 15 tot 20 nieuwe tickets worden geregistreerd. Er blijven dus 284 tickets openstaan, waarvan 165 wijzigingsaanvragen, *change requests*, 15 opgeloste bugs en 104 tickets die nog geanalyseerd worden.

Tot slot werd een supportorganisatie gedefinieerd om de klanten van eHR een professionele dienst te kunnen aanbieden. Hoewel de activiteiten inzake eHR tot het minimum beperkt zijn sinds september 2012, wegens het gebrek aan financiële middelen, zijn de productie en de situatie voor de klanten vandaag verbeterd. De belangrijkste elementen worden hieronder beschreven.

De modules BA en "Time" zijn operationeel, hoewel stabilisering nog steeds noodzakelijk is. Er worden wekelijks gemiddeld 5 nieuwe tickets geopend, tegenover 15 of 20 voorheen. Er blijft een saldo van 319 openstaande tickets, waarvan 170 wijzigingsaanvragen, 20 bugs en 129 tickets die nog worden geanalyseerd. De supportorganisatie is nog in ontwikkeling in afwachting van bijkomende medewerkers. Fedict kon echter al bepaalde concrete acties en *quick wins* organiseren.

Rekening houdend met deze vaststelling kunnen wij de functionele dekkingsgraad van elke module ramen

als volgt: BA heeft een functionele dekkingsgraad van 50 %, "Time" 55 %, "Pay" 3 %, "Personeel en Kostenplanning" 0 %, "Strategisch HRM en opleiding" 60 %, "Strategisch HRM en ontwikkeling" 0 %, en BI 0 %.

Deze ramingen houden geen rekening met de interfaces van de met eHR verbonden systemen die noodzakelijk zijn om een geïntegreerd platform te krijgen. Ik som deze interfaces, en de mate waarin zij zijn gerealiseerd, voor u op. De interface met Selor heeft een realisatiegraad van 5 %, Werkplanning 0 %, Medex 0 %, Pdata 95 %, CDVU 5 %, SEP 0 % en Ofo 0 %.

Wat het voorstel tot doorstart van eHR betreft, respecteren wij zoals vermeld in de inleiding de budgetten die nodig zijn om het project af te werken in 2013-2014. Als werkbasis nemen wij de vereffingskredieten die in 2012 aan het project zijn toegewezen, dus de budgetartikelen 12 (1105) 12 (1120) en 74 (2205.) Dit brengt het totale bedrag van de beschikbare kredieten op 5,768 miljoen euro per jaar, of op 11,536 miljoen euro voor de periode 2013-2014.

Wat de inhoud van het voorstel betreft, zullen wij eerst en vooral een upgrade van de technische structuur moeten doorvoeren, en het onderhoud ervan verzekeren. De bestaande infrastructuur, die vanaf 2007 werd geïnstalleerd, moet immers worden vervangen, enerzijds omdat bepaalde servers niet meer ondersteund worden, anderzijds om de verouderde ontwikkelingstools van de eHR-applicatie te kunnen upgraden. Die upgrade moet uitgevoerd zijn tegen eind februari 2013 om te vermijden dat de nieuwe ontwikkelingen worden uitgevoerd met oude tools. De kosten van de vereiste investeringen worden geraamd op 0,75 miljoen euro, op basisallocatie 7405. De kosten van het onderhoud bedragen meestal 15 % op jaarbasis.

Wanneer het eHR-platform geïmplementeerd en operationeel zal zijn, zal de infrastructuur ter beschikking worden gesteld van de FOD P&O, die zal instaan voor het onderhoud van de nieuwe infrastructuur. Rekening houdend met de implementatie van module 3 "Pay", moet deze terbeschikkingstelling effectief zijn vanaf 1 januari 2017. Verder moeten er twee personen bij komen die zullen instaan voor het beheer van de dienst en de support van het eHR-platform. Zij zullen worden gerekruteerd via de vzw Egov. Het geraamde budget bedraagt 0,262 miljoen euro per jaar.

Rekening houdend met deze elementen kunnen wij de kredieten berekenen die beschikbaar zijn voor de ontwikkeling, het beheer en het onderhoud van het eHR-platform. Voor 2013 bedragen de startkredieten 5,7 miljoen euro en voor 2014 5,76 miljoen euro. Voor de upgrade van de infrastructuur wordt gebruikgemaakt van bestaande kredieten, wat 0,75 miljoen euro oplevert. Het onderhoud van de infrastructuur levert in 2013 0,11 miljoen op, en ook 0,11 miljoen in 2014. Egov-personeel levert in 2013 0,55 miljoen op, en ook 0,55 miljoen in 2014. Het contract met Smals levert 0,22 miljoen op in 2013 en ook 0,22 miljoen in 2014. Het totaal van de beschikbare kredieten bedraagt 4,129 miljoen in 2013 en 5,1 miljoen in 2014.

Wat de realisaties in 2013 en 2014 betreft, geef ik weer wat realiseerbaar is binnen de beperking van de huidige kredieten. Bij het opstellen van deze lijst is rekening gehouden met de kosten die verbonden zijn aan de ontwikkeling en de implementatie, de beheerskosten, de kosten voor support en onderhoud, alsook de kosten voor het uitrollen.

Voor de implementatie werden de geraamde kosten per module berekend.

Voor module 1, BA, zijn de stabilisering van versie 1, de implementatie van versie 2 en de interface met Pdata en Selor gebudgetteerd voor 1,4 miljoen euro.

Voor module 2 "Time" zijn de stabilisering van versie 1, de implementatie van versie 2 en de interface met de tijdregistratie- en werkplanningssystemen gebudgetteerd voor 1,7 miljoen euro. Wanneer deze modules geïmplementeerd zullen zijn, is de interface met Medex gebudgetteerd voor 0,12 miljoen euro.

Het totale bedrag van deze twee modules is dus 3,2 miljoen euro, wat 0,8 miljoen euro voor de ontwikkeling van de interfaces inhoudt, en 2,3 miljoen euro voor de ontwikkeling en het onderhoud van de modules tot eind 2014. De nota aan de Ministerraad van 20 juli 2012 berekende deze laatste post op 1,9 miljoen euro.

Module 3 "Pay" wordt niet geïmplementeerd in de periode 2013-2014, maar een budget van 0,3 miljoen euro is gepland voor 2014, om de in 2010 uitgevoerde analyse te updaten en om een aantal ontbrekende

elementen op te nemen.

Module 4 "Personeel en Kostenplanning" wordt niet geïmplementeerd omdat het SEP-systeem al bestaat; een interface met SEP is voorzien, voor 0,2 miljoen euro.

Voor module 5 "Strategic HRM" is de interface met Ofo voor het beheer van de opleidingen gebudgetteerd op 0,2 miljoen, terwijl de implementatie van de submodules Competentiebeheer en Ontwikkelingsbeheer gebudgetteerd is op 0,7 miljoen euro. Het saldo van 0,18 miljoen euro wordt naar 2015 overgedragen.

Module 6 "Business Intelligence" wordt niet geïmplementeerd. Dit heeft dus geen impact op het budget.

Voor het beheer, de support en het onderhoud zijn de volgende budgetten gepland: de update van de connectiviteit voor 0,2 miljoen euro, de upgrade van de ontwikkelingstools voor 0,4 miljoen euro, het beheer en de support van de applicatie voor 1,7 miljoen euro, het collectieve onderhoud voor 0,6 miljoen euro en het evolutieve onderhoud voor 0,7 miljoen euro.

Tot slot is er voor de support, voor de uitrol en voor de administratie in een budget van 0,4 miljoen euro voorzien.

Het totaal voor de periode 2013-2014 bedraagt 9,2 miljoen euro. Dit totale budget stemt precies overeen met de kredieten die aan het project werden toegekend: 9,2 miljoen euro over twee jaar. Dit is een belangrijke zin.

Naast het budget moet het team van personen dat instaat voor de opleiding versterkt worden, om, enerzijds, de nieuwe gebruikers, en dan vooral de dossierbeheerders van de administraties, op te leiden, wanneer zij geleidelijk aan op het nieuwe eHR-platform overstappen, en, anderzijds, om een meer doorgedreven opleiding te geven aan de expertgebruikers in de administraties die in productie zijn.

Om dit te realiseren is de samenwerking wenselijk tussen Fedict en het departement Ofo van de FOD P&O voor de basisopleidingen, alsook de samenwerking met de administraties in productie voor de meer doorgedreven opleidingen. In het andere geval zal Fedict de betrokken administraties vragen personeelsleden van de dienst P&O ter beschikking te stellen om ze op te leiden. Zij zullen dan op hun beurt de personeelsleden van hun administratie moeten opleiden.

De situatie zou dan eind 2014 als volgt zijn: BA heeft dan een implementatie voor Justitie, de Rechterlijke Orde en een aantal andere departementen. Hetzelfde geldt voor "Time" en "Strategic HRM en opleidingen".

Voor het voorstel van budget heb ik een aantal vereffeningskredieten. Die komen overeen met wat ik daarnet gezegd heb. De vastleggingskredieten bedragen voor 2013 9,2 miljoen en voor 2014 2,22 miljoen euro.

Wat de impact van de implementatie van het nieuwe eHR-platform op de werking van de administratie betreft, bij de realisatie van de *business case* van eHR in 2005 werden volgende efficiëntievoorstellen geïdentificeerd.

Enerzijds komt er een belangrijke vermindering van de werklust van de personen die instaan voor het personeelsbeheer bij de administraties en, anderzijds, een vermindering van de kosten voor technische en menselijke support door het oprichten van een supportcel en een gemeenschappelijk platform. Tot slot komt er ook een vermindering van de kosten door het vermijden van invoerfouten, die correcties noodzakelijk op het niveau van de uitbetaling van de lonen.

Er werden ook kwalitatieve elementen geïdentificeerd, met als belangrijkste: een betere besluitvorming, dankzij betere informatie; meer aandacht voor de tactische en strategische dimensies van de HR-functie; een eenheid van processen en definities; een betere gegevenskwaliteit en integriteit; een moderne en uitbreidbare technologie; meer tevredenheid bij de werknemers.

Het voorstel dat in dit document wordt beschreven moet de realisatie van de efficiëntievoordelen mogelijk maken. De kwalitatieve elementen inzake de besluitvorming en de tactische en strategische dimensies zullen moeilijker te bereiken zijn, rekening houdend met de niet-implementatie van module 6, BI.

Aangezien het protocolakkoord dat de overdracht van het project van de FOD P&O naar de FOD Fedict regelt, eindigt op 31 december 2014, en om te vermijden dat het project eHR naar de FOD P&O zou worden overgedragen terwijl het nog niet voltooid is, zal het noodzakelijk zijn de terugkeerdatum van eHR naar de FOD P&O te wijzigen. De vrijwillige mobiliteit van de ambtenaren die voor eHR werkten voor de overdracht, blijft van toepassing, en kan dus nog steeds gebeuren als de bijhorende kredieten eveneens worden overgedragen.

Mijn excuses, mijnheer de voorzitter en collega's, voor mijn lang betoog. Ik meen dat het belangrijk is deze technische elementen naar voren te brengen. Hoewel zij erg technisch zijn, zijn het belangrijke bouwstenen om te kunnen oordelen over dit project.

De **voorzitter**: Dank u, mijnheer de staatssecretaris. Het was inderdaad een uitleg om duimen en vingers bij af te likken. De vraag is nu wie nog likkebaardt om bijkomende vragen te stellen.

01.03 Muriel Gerkens (Ecolo-Groen): En fait, monsieur Bogaert, vous nous avez livré une liste des différents domaines à investiguer, améliorer, organiser pour que cette gestion informatique du personnel puisse se faire, mais vous n'avez répondu à aucune de mes questions.

Par pitié pour mes collègues, je n'ai pas repris de manière ponctuelle l'ensemble des questions que je vous avais adressées. Elles ne portent pas sur la nécessité, évidente, d'améliorer le système pour qu'il fonctionne enfin. Elles portent sur votre manière de gérer les choses avec vos administrations et avec des personnes extérieures à l'administration. Et à cet égard, vous ne m'avez pas répondu.

D'où proviennent vos chiffres, vos évaluations du stade d'avancement dans les différents modules? En tout cas, l'audit exécuté sur le travail réalisé par P&O ne contenait pas toutes ces données. C'était d'ailleurs un des griefs évoqués par Inge Vervotte. Elle a donc demandé à avoir des éléments qui permettaient de baser un jugement. Est-ce Fedict qui vous donne tous ces chiffres? Et d'où viennent-ils?

À aucun moment, vous ne répondez aux questions précises que je vous ai posées, notamment sur le fait qu'en mars 2012, il y a quelqu'un qui est engagé comme program manager par Fedict pour élaborer la reprise de la gestion informatisée des ressources humaines, alors que Fedict n'a pas encore reçu officiellement la mission qui a été retirée à P&O. Ce monsieur qui est engagé comme program manager est en outre celui qui a réalisé l'audit de P&O via une société privée dont il était le seul acteur. Et en même temps, il se retrouve à Fedict, à qui on demande de réaliser un deuxième audit du fonctionnement de P&O.

Ce sur quoi je vous interrogeais, c'est sur la manière dont on a organisé l'évaluation d'un service, la manière dont s'organise un autre service à qui on veut transférer la mission. Cela ne me semble pas respecter les règles d'absence de conflit d'intérêts. On n'a pas reçu les éléments précis sur lesquels se basait l'évaluation. Et des informations dont nous disposons, il ressort que Fedict n'a pas les moyens de réaliser la mission, qu'il faudra sous-traiter. Et on voit que cette même personne déjà citée participe aux réunions de Fedict pour organiser le suivi du travail.

Je vous repose donc clairement mes questions: ne se trouve-t-on pas dans une situation de conflit d'intérêts? N'y a-t-il pas une rivalité entre vous et la direction de P&O? Quoi qu'il en soit, nous avons du personnel chez P&O dont il était prévu de payer le licenciement parce qu'il ne veut pas aller chez Fedict, à qui vous voulez confier la mission. Qu'en est-il? Pouvez-vous apporter des réponses claires à ces interrogations.

Ici, vous avez tenté de noyer le poisson, en donnant une évaluation de l'avancée du projet. Et si vous ne voulez pas répondre à mes questions, c'est grave! Car l'Inspection des Finances déclare qu'il y a eu des facturations et des engagements frauduleux, qui ne respectaient pas les règles. D'après ce que j'ai pu voir, des engagements qui auraient dû être financés par Fedict ont été financés par une autre instance. Ce n'est pas normal.

On sait que vous avez diligenté une enquête. C'est donc bien qu'il y a quelque chose qui ne va pas. Et vous interrogeant à cet égard, je n'ai pas obtenu plus de réponses de votre part.

Je suis très heureuse d'apprendre que les modules évoluent. Mais j'aimerais vraiment avoir des réponses à mes questions sur ce conflit d'intérêts et la présence à tous les échelons de cette personne, qui semble mener la barque au sein de Fedict.

01.04 Ben Weyts (N-VA): Mijnheer de voorzitter, ik sta versteld van de toelichting van de staatssecretaris, met alle sympathie voor zijn persoon, maar er is een ongelooflijke janboel gemaakt van dit beleid. Miljoenen euro's zijn weggegooid. Er is een open oorlog tussen de administraties. Er is een achterstand. En dan krijgen wij een volledig technische uiteenzetting, die vooral de bedoeling heeft om het gehoor te vervelen, die daarin ook wonderwel slaagt en blijkbaar zelfs de staatssecretaris zelf verveelt. Hij rammelt het aan een sneltempo af van een stuk papier. Ik kan begrijpen dat niet voor iedereen in deze zaal alles even klaar en duidelijk was.

Ik heb mij gelukkig kunnen voorbereiden op die uiteenzetting, omdat ik de nieuwe nota aan de Ministerraad, die u hebt voorbereid, via een goede wind in handen heb gekregen. Zodoende heb ik de twee nota's die u hebt voorgesteld aan de Ministerraad kunnen vergelijken, enerzijds de nota van juli 2012 en, anderzijds, uw nota van november 2012. Ik zou op basis van de verschillen tussen beide nota's enkele gerichte vragen aan u willen stellen. Ik zal niet helemaal blijven stilstaan bij het recente en verdere verleden van die opeenstapeling van blunders, maar om de zaken enigszins duidelijk te maken zou ik op enkele puntjes willen ingaan, op basis van een vergelijking van beide nota's.

Wat de timing van het project betreft, in de nota van juli 2012 schrijft u aan de Ministerraad dat er een achterstand is van twee jaar. In de nieuwe nota van november 2012 zegt u dat het niet meer bepaald is, maar als men tussen de regels leest en een en ander aggregeert, ziet men dat het contract met HP, Hewlett-Packard, na zeven jaar eindigt in april 2014, terwijl verder blijkt dat het eigenlijk de bedoeling is om het contract te verlengen tot minstens eind 2016. Ik kom er dadelijk nog op terug.

Dan kom ik tot de verschillende onderdelen. Het onderdeel "Basisadministratie" gaat over de basisgegevens van het personeel, zoals de naam, het adres, de graad, de weddenschaal enzovoort. Voor dat onderdeel staat in de nota van juli 2012 dat het alleen operationeel is bij de horizontale FOD's, bij de Kanselarij, de Begroting, Fedict en P&O, bij Mobiliteit en deels bij Justitie, maar er wordt ook al meegedeeld dat zelfs voor die basisadministratie de module niet betrouwbaar is. In uw nota van november 2012 vinden we dezelfde uitleg, maar blijkt het ook operationeel te zijn bij Economie. Ook daar wordt echter gemeld dat heel wat onderdelen ontbreken en dat het geheel nog niet betrouwbaar is. Zo wordt in die tweede nota verwezen naar een van de ontbrekende onderdelen, zijnde de "arbeidsplaatsen". Dan verneem ik dat het onderdeel "arbeidsplaatsen" wel is geïmplementeerd bij de horizontale FOD's en bij Justitie. Dat is een eerste, veeleer technische vraag. Hoe kunt u een en ander verklaren?

Het onderdeel "Time" van het project gaat over het beheer van de verloven, van de loopbaanonderbrekingen en dergelijke. Dat blijkt in de nota van juli 2012 enkel operationeel te zijn bij de horizontale FOD's. In de nota van november 2012, die nu voorligt, is het operationeel bij de horizontale FOD's, bij Mobiliteit en deels bij Justitie en Economie. Ook daar wordt echter gemeld dat er heel wat ontbrekende onderdelen zijn. Een van die ontbrekende onderdelen is, naar verluidt, nochtans wel degelijk aanwezig, namelijk het afwezigheidssaldo. Ook dat is een klein, technisch punt, maar ook daar blijkt dat zelfs in die tweede nota aan de Ministerraad – u hebt al een herkansing gekregen – nog heel wat technische elementen ontbreken.

Het onderdeel "Pay" van het project is heel belangrijk, want het gaat over de loonmotor, een van de wezenlijke elementen: het systeem dat de maandelijkse wedden berekent en uitbetaalt. In de nota van juli 2012 staat het volgende: "De functionele analyse is gestart, maar moet herbegonnen worden." Daaraan worden voor 1 miljoen euro kosten gekoppeld. Er moeten ook nieuwe functionaliteiten komen, nog eens voor meer dan 1 miljoen euro, onder andere voor de aanpassing aan de nieuwe wetgeving inzake fiscale fiches, RSZ en dergelijke. In de nota van november 2012 wordt dat bevestigd: "De analyse moet herbegonnen worden. Er is geen budget meer voor gevraagd." In de eerste nota is het nog: 1 miljoen plus 1 miljoen. In de tweede nota is er geen budget voor gevraagd. Over nieuwe modules wordt niet meer gesproken. Bovendien wordt Pay niet meer geïmplementeerd in 2014, maar wordt het doorgeschoven naar 2016. Nochtans staat in een verslag van de stuurgroep van begin dit jaar, van 27 februari, dat Pay in alle FOD's op 1 januari 2014 zou worden geïmplementeerd. Eind februari van dit jaar is de realisatie en implementatie nog voor 1 januari 2014, in alle FOD's. Enkele maanden later wordt het al verschoven naar 2016.

Het onderdeel "Business Intelligence" gaat over de statistieken voor het personeel. Over dat onderdeel heb ik in uw technische uitleg, die u hebt voorgelezen, geen details gehoord. Dat is eigenlijk vier jaar vroeger dan gepland gestart, maar het is nadien gestopt. In de nota van juli 2012 wordt 1,1 miljoen euro gevraagd om dat af te werken. In de tweede nota van november 2012 vind ik daarvan niets terug. Het wordt niet meer geïmplementeerd. Dat is blijkbaar geschrappt. Waarom is dat gebeurd? Welk verhaal zit er achter?

Vervolgens, het aantal gemelde problemen. Daaruit raak ik niet volledig wijs. Uw technische uitleg heeft mij ter zake ook niet volledig verlicht. Wat is het aantal gemelde problemen, het aantal “tickets” of programmeerfouten? In de eerste nota staat dat 480 technische en functionele problemen hangende zijn. In de tweede nota – u hebt het er enkele keren over gehad – staat dat er 284 tickets hangende zijn. Tegelijk staat ook in de nota dat er nog 319 tickets openstaan. Moeten we dat cumulatief begrijpen? Moeten we dat samentellen? Dat is niet al te duidelijk in de nota en evenmin in uw uitleg van daarnet. Misschien kunt u met één getal zeggen hoeveel tickets er nog openstaan. Alleszins is het een ontstellend relaas van alle fouten die er momenteel, na zovele jaren – sinds 2007 – nog in zitten. Het is ontstellend, maar u brengt dat met groot gemak. U leest een tekstje af, zonder problemen.

Dan kom ik tot de schatting van de verloren kosten, de *sunk costs*. In mooi Nederlands: weggesmeten geld. Dat wordt in de nota van juli 2012 geschat op minstens 17 miljoen euro, eigenlijk het totale reeds gefactureerde bedrag. Dat zijn allemaal *sunk costs*, die niet recupereerbaar zijn. Dat staat in de eerste nota. In de tweede nota van enkele maanden later staat plots dat de reeds uitgevoerde investeringen kunnen worden gerentabiliseerd. Er is geen sprake meer van *sunk costs*. Blijkbaar zijn die kosten niet vergeefs geweest. Integendeel, ze kunnen worden gerentabiliseerd.

Dat brengt mij tot het financiële plaatje. Ook daar bent u zeer snel overgegaan, maar ook dit is ontstellend. In de eerste nota – ik maak de rekensom – zegt men eigenlijk dat er nog 23 miljoen euro extra nodig is. In de tweede nota kom ik, op basis van een optelsom, uit op een verschil van 10 miljoen: dan is er nog maar 13 miljoen euro nodig, als ik mij niet vergis. Maar goed, rekenkunde bij de N-VA... Ik kom in ieder geval uit op 13 miljoen euro, dat nog moet worden uitgetrokken. Dat zijn bijkomende kosten, boven op de reeds bestaande uitgetrokken kredieten. Hoe verklaart u dat verschil van 10 miljoen euro? Uiteindelijk gaat u toch in beide nota's werken met dezelfde leverancier, Hewlett-Packard? Als u dat gat kan dichtrijden, raad ik u aan om dringend deel te nemen aan de begrotingsbesprekingen, die momenteel aan de gang zijn. U zou daar veel goeds kunnen verrichten.

Wat het contract met HP betreft, in de eerste nota – een van de vele breekpunten waarop uw nota gesneuveld is in de Ministerraad – spreekt u over een bijbestelling. Er zijn verschillende problemen waarvan men af moet raken. Daarom moet men een bijbestelling plaatsen bij HP, die minder dan de helft van het initiële bedrag bedraagt.

In de tweede nota die thans voorligt, spreekt u over een verlenging van het contract met HP tot 2016.

Waarom deze truc? Omdat een bijbestelling volgens mij veronderstelt — en zo luidde ook het advies van de Inspectie van Financiën — dat men de aanbestedingsregels moet volgen en dus de concurrentie moet laten spelen, en men niet zonder meer het contract aan HP kan toewijzen.

Het is nog maar de vraag of de truc met de verlenging, gelet op de intentie die werd geuit in de eerste nota, de juridische test zal doorstaan. Ik weet niet wat de Inspectie van Financiën ter zake heeft geoordeeld, maar de vrees bestaat dat, gelet op de initiële nota van juli 2012, andere leveranciers zich geroepen zullen voelen om beroep aan te tekenen tegen een verlenging in plaats van een bijbestelling. Het is maar een woord, maar een wereld van verschil in uw aanpak — althans dat hoopt u.

Dan kom ik bij de situatie van de grootste klant. Wij moeten er immers bijilstaan, als u het hebt over de verschillende FOD's, dat er een groot verschil bestaat inzake personeelsaantallen. Met de FOD Financiën en de FOD Binnenlandse Zaken samen komt u al aan de helft van het aantal ambtenaren. Als ik mij niet vergis, zijn er bij de FOD Financiën alleen al 29 000 tot 30 000 personen werkzaam.

Uit de tweede nota blijkt dat inzake de twee essentiële modules “Basisadministratie” en “Time”, de FOD Financiën pas zal instappen in 2016. Hetzelfde geldt voor de FOD Binnenlandse Zaken. Dus zal er tot 2016 van de realisatie van dit project voor de meerderheid van de ambtenaren eigenlijk helemaal geen sprake zijn. Met uw beleid hebben wij die zekerheid al.

Wat dat betreft verwijs ik even naar het verslag van de stuurgroep van 27 februari 2012, waarin nog gemeld wordt dat de FOD Financiën, in deze modules — dus “Basisadministratie” en “Time” — zou stappen op 1 oktober 2012. Plots wordt dit vier jaar achteruit gekatapulteerd. Vier jaar!

Dan kom ik bij de audit van het eHR-project, afgewerkt in september 2011.

In uw eerste nota, van juli 2012, wordt deze audit zeer sterk in de verf gezet en is hij de aanleiding voor alles wat volgt. In de tweede nota aan de Ministerraad wordt deze audit zelfs niet meer vermeld. Wat is de reden daarvoor? Ik denk — ik geef toe dat het speculatief is — dat die audit verbrand is, omdat de uitvoerder nadien bij Fedict projectleider is geworden zonder aanbesteding en maanden later is moeten vetrekken vanwege een onwettige totstandkoming van het contract. Er was dus inderdaad sprake van belangenvermenging.

Dat brengt mij trouwens bij de historiek van de projectleiders. Ik zal niet alle namen opsommen van al wie er sinds 2007 is gepasseerd, van wie er moest opstappen of opzijgeschoven werd. Hoe dan ook, in 2012 neemt Fedict het project over. In het voorjaar wordt er een externe projectleider op zelfstandige basis aangesteld. Dat blijkt net degene te zijn die tevoren de audit uitgevoerd heeft. Bijkomend wordt hij, zonder een reguliere aanbesteding of procedure van vacantverklaring, aangeworven. Dat gebeurde dus op basis van een onwettig contract.

Bij al die elementen rijst toch de vraag hoe het mogelijk is dat u dat niet weet. Was er dan niemand op uw kabinet op de hoogte van de plotse aanstelling, de plotse intrede, van de nieuwe projectleider, die, ten eerste, net de auteur van de audit bleek te zijn en die, ten tweede, aangeworven bleek te zijn zonder wettelijke procedure? Heeft niemand zich daar ook maar enige vraag bij gesteld, uzelf of iemand op uw kabinet? Het gaat toch om een van uw hoofdbevoegdheden, die zelfs opgenomen is in uw titulatuur als staatssecretaris, namelijk modernisering van de openbare dienst. Opeens staat daar een andere projectleider en blijkbaar worden er daarover op uw kabinet geen vragen gesteld, evenmin over de manier waarop hij is aangeworven. Later schrikt men ervan dat hij blijkbaar zonder wettelijke procedure werd aangeworven en valt men uit de lucht. Dat vind ik op zijn minst zeer vreemd en het getuigt, eufemistisch uitgedrukt, van een betrekkelijk slecht beleid.

Ik kom nog even terug op de audit van het project. Wanneer ik de evolutie bekijk, dan stel ik vast dat het project door de jaren heen ook politiek gezien totaal mismeesterd werd, misschien uit desinteresse of gewoon uit gebrek aan expertise of capaciteiten ter zake. Tot de audit werd beslist in juli 2009 en het werk werd in september 2011 afgerond. Ondertussen, in september 2010, besliste de Ministerraad om de eerste module af te werken. Het gaat om de module “Basisadministratie”, de meest essentiële module. Die module werd toch afgewerkt, niettegenstaande dat er een audit liep.

En men wachtte niet op de resultaten, men begon reeds in januari 2011 aan de module loonmotor, dus de module “Pay”. Meer nog, na de audit, die zagezegd vernietigend was – zo lees ik toch in uw eerste nota –, stapten nog verschillende FOD's in het systeem.

Ik vind dat onbegrijpelijk. U komt aandraven met een vernietigende audit; u zei in uw eerste nota aan de Ministerraad dat er direct moest ingegrepen worden in het project eHR en dat er verschuivingen moesten gebeuren, maar uiteindelijk zijn er onder uw regnum blijkbaar nog administraties tot het systeem toegetreden.

Ik kom tot een voorlopige conclusie. Het project zal minstens 9 jaar duren in plaats van de geplande 7 jaar, dus 30 % langer. Het zal minstens meer dan 13 miljoen euro extra kosten, dus 40 % bijkomende kosten op de oorspronkelijke 33 miljoen. Bovendien hangt dat nog af van de verlenging van het contract met HP. Dat contract loopt in principe af in april 2014 en dus moet u rekenen op goodwill, want u hebt in uw hypothese nog slechts één partner – u corrigeert mij – en HP staat in een sterke onderhandelingspositie, zo zou ik denken, en u in een zeer zwakke.

Er blijven heel wat onduidelijkheden, zelfs nadat wij zijn blijven stilstaan bij de verschillende blunders uit het verleden, bij de *sunk costs*, bij alle tickets. Ik zie nu dat het project toch enigszins wordt bijgeschaafd en enigszins ontmanteld wordt.

Het volgende lijkt mij echter toch belangrijker. En ik had liever daarop een antwoord gehoord in plaats van die technische uitleg, die heel de commissie verveeld heeft en die u zelf ook heeft verveeld. Wat zijn de oorzaken? Wat is de lering voor de toekomst?

U kan er toch niet aan voorbijgaan. U rammelt een heel lijstje van blunders, fouten, onregelmatigheden en bijkomende kosten af. U verzwijgt natuurlijk de hele oorlog tussen uw twee administraties P&O en Fedict, die ook een belangrijke rol speelt in het geheel. U hebt zich in deze open oorlog gemengd en partij gekozen. U

bent dan op bepaalde van uw stappen moeten terugkeren.

Gelet op al het voorgaande, wat zijn volgens u de oorzaken van het mislopen over de jaren heen van het project in kwestie? Wat is de lering voor de toekomst? Waar liggen de verantwoordelijkheden, inclusief de politieke verantwoordelijkheden? Waar ziet u voor uzelf uw rol ter zake?

De **voorzitter**: Zijn er nog uiteenzettingen, al dan niet door gunstige of ongunstige winden gedragen?

01.05 Bercy Slegers (CD&V): Mijnheer de voorzitter, ik ben niet zo negatief ingesteld als de heer Weyts. Hoe zou dat komen?

Collega's, ik denk en hoop dat jullie de implementatie van het eHR-platform niet ter discussie stellen. Immers, heel veel bedrijven en ook vele publieke overheden hebben het platform reeds geïmplementeerd. Ik denk aan de Vlaamse overheid. Ik ben er zelf getuige van dat het een heel goed werkend systeem is. Het heeft dan ook meer dan zes jaar geduurd vooraleer het is geïmplementeerd.

Ten tweede, op dit moment wordt in onze administratie gewerkt met een loon- en personeelsadministratie die quasi twintig jaar oud is. Willens nillens moet er dus een nieuwe loonmotor komen.

Op voorstel van de staatssecretaris heeft de regering in maart 2012 de beslissing genomen de uitvoering van eHR aan Fedict over te dragen. Daarnet hebben wij gehoord dat sindsdien de dekkingsgraad voor BA en "Time" is gestegen van 12 % naar respectievelijk 50 en 55 %. Dankzij de inzet van Fedict, dankzij de middelen die reeds sinds 2007 zijn geïnvesteerd en dankzij het contract dat sinds 2007 is gesloten, is er een verhoogde dekkingsgraad en een verbetering van de systemen.

Een en ander stemt mij hoopvol. Mocht Fedict aan het project kunnen verder werken, dan zouden de systemen, liefst zo vlug mogelijk, operationeel kunnen worden.

Ik heb één bekommernis, namelijk de financiering van het project. Indien de regering immers een beslissing neemt, moet zij ook de consequenties daarvan dragen. In het bewuste geval moeten voor de voortzetting van het project, dat in de komende jaren tot minstens 2014 en daarna ook moet kunnen lopen, middelen worden uitgetrokken om een en ander te kunnen betalen.

Dat is dus een bekommernis van onze fractie. Is in de nodige budgetten voorzien voor de toekomst, zodat dit project snel een doorstart kan maken en zo snel mogelijk geïmplementeerd kan worden?

01.06 Staatssecretaris Hendrik Bogaert: Mijnheer de voorzitter, collega's, ik wil in pikken op wat collega Weyts aan het einde heeft gezegd. Hij vraagt wat er nu eigenlijk mis is gelopen en wat de *learnings* voor de toekomst zijn. Ik wil herhalen dat ik dit project aangetroffen heb op mijn bureau toen ik in december ben aangetreden.

Ik meen dat er drie *learnings* zijn.

Ten eerste is er de grootte van het project. Als men bekijkt wat er misgelopen is binnen Justitie inzake Feniks, dan heeft dat ook te maken met de te grote hap die men nam. Naar mijn ervaring, ook in de privésector, moet men een dergelijk informaticaproject stap voor stap uitvoeren. Dat is een enorme uitdaging. Diegenen die nu stenen willen gooien naar de mensen die hun beste beentje hebben voorgezet om dit project goed te laten draaien – zo zijn er heel veel –, moeten weten dat dit een ongelooflijke uitdaging is. Ik zeg dat ook gebaseerd op mijn ervaring. Het is een ongelooflijke uitdaging om een groot informaticaproject, zelfs als men het gaat opdelen, tot een goed einde te brengen. Om het risico van een slecht project te beheersen, moet men dat van bij het begin opsplitsen en stap voor stap bekijken wat men gaat doen.

Ten tweede moet men dit toevertrouwen aan de mensen die het kunnen doen. Ik heb gezegd dat het sowieso een heel moeilijk project was. Ik meen dan ook dat men dit best van bij het begin toevertrouwt aan specialisten. Dat is een tweede *learning*.

Ten derde, op het ogenblik waarop men objectief vaststelt dat het effectief niet goed loopt, moet men niet vasthouden aan het vorige geloof in het project. Men moet dan gewoon snel ingrijpen en de actie corrigeren.

Dat zijn de drie *learnings* die ik wil schetsen.

Eerlijk gezegd was het voor mij politiek gemakkelijk. Ik trof een dossier aan, ik kon de miljoenen kosten afschrijven en opnieuw beginnen. Voor mij was dat politiek de gemakkelijkste oplossing geweest. Ik meen echter dat wij allemaal een plicht hebben tegenover de belastingbetaler. Ook al draait het niet goed, toch moeten wij redden wat te redden valt en proberen het project op een goede manier te heroriënteren. Ik heb het project geheroriënteerd volgens drie zaken waarin ik geloof. Ten eerste moet men het toevertrouwen aan specialisten. Dat heb ik ook gedaan. Ten tweede moet men het opdelen in stukken en niet proberen alles in een keer te realiseren. Ten derde heb ik geprobeerd om zo snel mogelijk in te grijpen toen ik aantrad.

Toen ik in december aantrad, heeft men mij gezegd dat er een probleem was dat men met mij wou bespreken. Ik heb dan zo veel mogelijk mensen proberen te horen. Ik heb dan vrij snel een interne beslissing genomen die in maart 2012 werd geformaliseerd. Ik denk dat ik voldoende tijd heb gelaten om iedereen zijn zeg te laten doen. Ik heb in 2012 dan een beslissing genomen.

Madame Gerkens, en ce qui concerne la nécessité du transfert, je pense vous avoir répondu. J'ai essayé de vous expliquer le contexte technique de façon détaillée, de façon à justifier le transfert du projet d'un département à un autre. Je signale encore que les deux départements relèvent de mes compétences.

En ce qui concerne le budget, deux options se présentaient: soit, on essayait de réaliser le projet avec le budget existant, soit, on demandait beaucoup plus d'argent. Nous n'avons finalement pas choisi la seconde option. Vu les défis budgétaires que nous rencontrons, nous avons décidé d'essayer de réaliser un maximum d'objectifs avec le budget initial de 2013-2014. Il serait, à mes yeux, complètement irresponsable de gaspiller des millions d'euros, alors que l'on doit couper dans les soins de santé ou dans la sécurité sociale.

Pour ce qui concerne le principe de la sous-traitance, je n'y suis pas favorable, de manière générale dans l'administration. J'essaie toujours de réaliser les projets avec des collaborateurs compétents issus de nos départements respectifs. Ce n'est pas facile en ce qui concerne l'IT. Vous savez qu'il existe deux ASBL au niveau de l'administration fédérale: Egov et Smals. Je suis convaincu qu'il faudra résoudre cette situation et peut-être transférer ces personnes dans l'administration. Même s'il est un peu tôt pour développer cela en détail, je suis prêt à en discuter avec mes collègues.

Je ne peux en dire beaucoup plus en ce qui concerne l'enquête en cours. J'ai essayé de réagir très rapidement. J'ai clairement souligné les responsabilités des personnes concernées. En même temps, j'ai fait passer un message: ce n'est pas parce que quelque chose ne va pas, ou parce qu'une erreur aurait été potentiellement commise, que je laisse tomber les collaborateurs qui ont donné le meilleur d'eux-mêmes dans leur profession au service de l'administration fédérale. Je ne souhaite pas laisser tomber des personnes de cette façon en raison d'une erreur, ou d'une erreur potentielle.

D'abord aura lieu l'enquête. Celle-ci est en cours et j'en attendrai les résultats pour réagir plus avant sur ce qu'ils ont fait et ce qu'ils n'ont pas fait. Je ne ferai donc pas davantage de commentaires sur l'enquête en cours.

J'espère avoir fourni les réponses souhaitées.

Mijnheer Weyts, het lijkt mij belangrijk om te weten dat wij in het bestaande budget 2013-2014 zo veel mogelijk *scope* willen realiseren. Het klopt dat er ideeën waren om alles binnen de timing te houden, maar met een andere budgettaire impact. Ik heb de collega's voorgesteld om te kijken wat wij kunnen doen.

Dit heeft uiteraard consequenties. U hebt daarin gelijk. Omdat wij alles binnen de bestaande budgetten willen houden, zullen wij later uitkomen dan wanneer wij alles zouden doen om de deadline van 2014 te halen. Dat zou ons op korte termijn immers veel meer kosten. Ik wil die andere strategische optie naar voren brengen.

Ondanks wat er is gebeurd in de organisatie, blijf ik er alle vertrouwen in hebben. Het is niet omdat er iets ernstig misloopt dat ik heel de organisatie in twijfel moet trekken. Voor mij blijft dit de organisatie die dit project tot een goed einde kan brengen.

Ik weet dat ik hiermee een risico loop. Ik herhaal dat het voor mij het gemakkelijkste zou zijn geweest om

alle problemen die ik op mijn bureau heb gevonden gewoon af te schrijven, ook politiek. Dan zou een aantal miljoenen wel onherroepelijk verloren zijn gegaan. Ik kies een andere, misschien risicovolle koers waarbij ik kijk wat er te redden valt en wat er binnen de budgetten van 2013 en 2014 van het project kan worden gerealiseerd. Dat is de optie die ik neem.

Ik weet dat jullie mij hierover in de komende maanden en jaren zullen ondervragen. Ik weet dat ik een risico neem met wat ik nu doe. Gelet op de budgettaire omstandigheden lijkt het mij een heel straffe beslissing om alles in één keer af te schrijven. Ik heb daarvoor niet gekozen.

Ik hoop dat ik daarmee de meeste vragen heb kunnen beantwoorden.

01.07 Muriel Gerkens (Ecolo-Groen): Monsieur le secrétaire d'État, dans mon intervention, je n'ai pas mis en cause la nécessité de développer un système permettant une gestion informatisée du personnel de la fonction publique. Ceci me semble d'ailleurs opportun car il est assez curieux de constater que le niveau fédéral est fort en retard dans une série de gestions, telles que la gestion des présences, des congés, etc. Je partage donc votre préoccupation et je ne peux que vous soutenir.

Vous avez tenté d'apporter quelques éléments de réponse à mes questions sans vraiment y répondre. Lorsqu'une situation n'est pas bonne, il me semble qu'il faut déterminer ce qui ne va pas en se basant sur des éléments, tels qu'un document, une étude. Cela ne peut être l'audit qui a été demandé puisque celui-ci ne contient pas ces données-là. Il contient uniquement des appréciations subjectives.

Monsieur le secrétaire d'État, d'où proviennent tous les chiffres que vous nous avez cités? Les avez-vous demandés à Fedict? En principe, ce n'est pas la société de M. Gehot ou une autre qui a pu vous les transmettre. C'est important à savoir car cela conditionne la suite.

D'après les éléments que vous m'aviez communiqués en juillet, le personnel de P&O auquel on a retiré des missions en faveur de Fedict a refusé d'aller chez Fedict, étant donné la manière dont cela a été négocié. Dans les surcoûts figuraient également les frais de licenciement du personnel, tels que les préavis, etc. Vous dites aujourd'hui que le budget reste le même. Tout cela a-t-il été pris en compte? Si oui, comment?

Vous dites également qu'il y a peut-être eu des erreurs ou malversations, qu'une enquête est ouverte et que vous ne laisserez pas tomber des personnes qui se sont impliquées. Cela m'inquiète. Personnellement, je ne connais aucune des personnes mises en cause. Je n'éprouve donc de la haine à l'égard de personne et je ne veux défendre les intérêts de personne, ni de P&O, ni de Fedict.

Cependant, je vous ai communiqué des éléments à propos desquels j'aurais voulu avoir des informations. À partir du moment où la personne chargée d'évaluer un service remet un avis négatif et devient program manager dans l'autre administration, celle qui reçoit les missions et qui sous-traite à des spécialistes, vous ne pouvez pas répondre simplement que l'enquête est en cours et que vous ne pouvez rien nous dire. En effet, cette personne participe à des réunions de Fedict avant même que Fedict n'ait obtenu le marché, ce sans avoir été désignée, engagée ou nommée du fait que les procédures n'ont pas été suivies, qu'il n'y a pas eu d'appels d'offres, etc.

Il ne suffit pas de répondre que l'enquête est en cours et qu'on ne peut rien nous dire! Certains éléments sont parus, à propos desquels je vous pose des questions précises depuis le mois de juillet et auxquelles vous n'avez pas répondu. Si vous me dites que vous ne voulez pas porter préjudice à quelqu'un qui s'est mobilisé, je comprends cela comme si, après l'enquête, vous alliez quand même donner à M. Gehot ce qu'il veut alors qu'il était au centre du conflit d'intérêts. Je m'autorise à faire cette interprétation puisque vous ne me donnez pas de réponses, sauf si vous me dites que ce qu'il s'est passé n'est pas normal, qu'on a attribué indûment des fonctions à certaines personnes et que vous souhaitez mettre fin à ces pratiques. C'est cela que j'aurais voulu vous entendre dire. Le fait que l'Inspection des Finances dénonce et transmette des dossiers au procureur du Roi est une chose assez grave qui n'arrive pas tous les jours.

En ce qui concerne l'évaluation de l'avancée du dossier, j'aurais voulu savoir qui vous donne les informations. Je suis d'accord avec vous sur le fait que cela se passe étape par étape mais je souhaitais savoir qui collectait les chiffres et selon quelle méthode. Il faut être sûr que celui qui évalue n'est pas celui qui bénéficie de la chose.

Pour ce qui est de Egov et Smals, même si ce sont des ASBL, ces structures sont entre les mains d'une ou

deux personnes qui maîtrisent toutes les données. Elles les maîtrisent beaucoup mieux que les responsables politiques; elles sont au four et au moulin et déplacent des personnes de l'administration vers les ASBL en fonction de l'évolution des choses. Il faudrait que notre administration publique prenne en charge tout ce traitement informatique mais alors se pose la question du recrutement. On sait que Egov et Smals veulent éviter de recruter ces personnes via les procédures Selor afin, selon eux, de pouvoir aller chercher des "cerveaux". Tout ceci entraîne une confusion des rôles et des intérêts.

Je regrette de ne pas avoir obtenu de réponses plus précises à mes questions, d'autant que vous disposiez de certaines d'entre elles depuis le mois de juillet.

01.08 Ben Weyts (N-VA): Ik heb heel wat vragen gesteld, maar weinig antwoorden gekregen. De conclusie van het verhaal is dat dit project minimum negen jaar zal duren in plaats van zeven jaar, zeg maar 30 % erbij. Het zal minimum 13,3 miljoen euro extra kosten of 40 % erbij, de 'Bogaertbonus' als het ware. Dan zegt u na mijn betoog dat u dit in december op uw bureau hebt aangetroffen. U probeert eerst het verhaal te verzuipen in technische details, nu tracht u uw handen te wassen in onverantwoordelijkheid. Alleszins is dit een duidelijke vingerwijzing naar uw voorgangers, waaronder partijgenoten van u, zoals mevrouw Vervotte.

Ik heb ook een aantal detailvragen gesteld. Over de oorlog tussen de administraties zwijgt u zedig. Wij weten allen dat tussen Fedict en P&O een open oorlog gaande is: beide wilden dat project leiden. U hebt ervoor gekozen om het bij P&O weg te nemen en over te dragen aan Fedict. U gaat niet in op detailvragen over fouten uit de tweede nota; u weet wel, die van de 'goede wind'. Eerst krijgen wij een zeer technisch relaas, maar als ik dan technische vragen stel, krijg ik geen antwoord.

Wat met de projectleider? Mijn collega is er al op ingegaan. Er is het strafrechtelijke of tuchtrechtelijke luik. Dat is zeer pijnlijk, want u mengt zich in de oorlog tussen de administraties. U trekt het project weg bij P&O en brengt het bij Fedict onder, maar daar komt nog meer miserie van. De projectleider bleek immers de auteur van een audit te zijn en onrechtmatig te zijn aangeworven, met nu tuchtprocedures die u hebt ingesteld tegen uw eigen ambtenaar. Daarmee bent u zeker van de regen in de drop gekomen.

Wat met het instappen van de FOD's na de audit? Daarop heb ik geen antwoord gekregen. U komt met een nota naar de Ministerraad en maakt gewag van de vernietigende audit, maar toch zijn er nog FOD's die instappen in bepaalde modules, niettegenstaande het project zo slecht draait, en dit nog na de audit.

Wat met die 13 miljoen euro extra en het verschil met de 23 miljoen? Wat met de onderhandelingspositie ten aanzien van HP? U bent uw uiteenzetting begonnen met de lering. Een van de leringen is natuurlijk ook, redelijk klassiek, de lage insteek van de leverancier. Men komt een lager bedrag overeen, in de veronderstelling dat men onderweg wel meer winst zal kunnen realiseren door bijbestellingen.

Ik vrees dat dit ons opnieuw te wachten staat. In welke mate kunt u zich daartegen wapenen, als u maar met een partij gaat onderhandelen? Kunt u uw onderhandelingspositie ter zake toelichten, want u staat toch met de rug tegen de muur? Ik vrees vooral voor de bijbestellingen op termijn.

De tweede lering die ik met mijn beperkte kennis op basis van dit dossier trek, is het zeer groot verschil of de verwarring tussen de inhoudelijke experts-ambtenaren, enerzijds, en de technische experts-ICT'ers, anderzijds. Daar is sprake van een verkeerde communicatie.

Een derde punt — en dat bent u ook vergeten — is het gebrek aan politieke leiding. Leidende ambtenaren moeten managers zijn en de chef van die leidende ambtenaren moet dat minstens ook zijn. U en uw voorgangers hebben de malaise eerst aangekeken als een lijdend voorwerp met een lange "ij" en niet met een korte "ei".

Uiteindelijk laat u zich dan meezuigen in die oorlog tussen twee van uw administraties met juridische procedures tot gevolg, maar ook met consequenties voor de afwerking van het project.

U had het evenmin over de technische knowhow die momenteel nog bij Fedict aanwezig is voor de verdere afwerking van het project. Ik heb begrepen dat er twintig mensen bij P&O aan dit project werkten. Het project werd bij P&O weggehaald en ging naar Fedict, maar uiteindelijk blijken slechts zes van de twintig ambtenaren de overstap te hebben gemaakt. Hebt u nog voldoende kritische massa en voldoende technische knowhow voor de correcte uitvoering van dat project?

Ik kom tot mijn besluit. Uw nota resulteert in extra belastinggeld, in een 30 % langere uitvoertijd en is 40 % duurder, maar toch bestaat er nog grote onzekerheid, onder meer door een gebrek aan projectleiding, door de tuchtonderzoeken en door een gebrek aan inhoudelijke knowhow. Ik verwijs naar het beperkt aantal ambtenaren dat de overstap maakte.

U bent staatssecretaris voor de Modernisering van de Openbare Diensten. Welnu, een sanering zou ook al een goede zaak zijn.

01.09 Staatssecretaris **Hendrik Bogaert**: Mijnheer de voorzitter, mijnheer Weyts, een aantal departementen is ingestapt op het ogenblik dat het project werd getransfereerd naar Fedict. Ik mag dit hopelijk beschouwen als de eerste zwaluwen die aankondigen dat wij op goede weg zijn.

Madame Gerkens, l'enquête est en cours. Je m'abstiendrai donc d'émettre des commentaires sur ce qu'il s'est passé ou peut-être passé.

Mijnheer Weyts, uw commentaar over de onderhandelingspositie verrast mij. U vraagt mij hier om de onderhandelingspositie in een openbare vergadering toe te lichten. Ik denk dat wij de belastingbetaler een dienst zullen bewijzen door de onderhandelingspositie ten opzichte van HP niet in een openbare vergadering uit de doeken te doen. Ik denk dat dat ons in een veel sterkere uitgangsspositie plaatst.

Ik blijf achter al mijn medewerkers staan, tot het bewijs van het tegendeel. Dat geldt voor al wie hieraan meegewerkt heeft.

Madame Gerkens, je ne me suis pas seulement basé sur l'audit pour prendre ma décision de transférer le projet de P&O à Fedict. Cet audit a été approuvé par P&O et la ministre Vervotte, en septembre 2011; il est important de le souligner. De plus, avant de décider de ce transfert, j'ai eu énormément de contacts avec les clients, avec les départements, les directeurs des ressources humaines, le président de Fedict et celui de P&O, les fournisseurs, mais aussi avec des experts. Je ne me suis donc pas contenté de l'audit, même si ce dernier avait été approuvé par P&O et Inge Vervotte en 2011.

De gedetailleerde vragen heb ik beantwoord. Wij zullen nu proberen om binnen de budgetten van 2013 en 2014 de scope te maximaliseren. In het andere voorstel was het idee om de timing van 2014 te halen met veel meer budget. Dat is een totaal andere uitgangsspositie. Ik hoop dat ik hiermee uw vragen over de vergelijking heb kunnen beantwoorden.

01.10 **Laurent Devin** (PS): Monsieur le secrétaire d'État, on peut être d'accord avec certains de vos propos. Vous avez décidé de mettre les pieds dans le plat avec fracas. Vous avez décidé de prendre vos responsabilités. Ensuite, chacun joue son rôle: l'opposition en demandant des comptes – certains ont eu le privilège de choisir l'opposition –, et vous, en prenant vos responsabilités. Vous dites être attentif à ce qui va se passer.

En effet, on joue sur quelques millions d'euros, sur le bon fonctionnement de notre administration publique. En dehors des constats, il vous appartient d'avancer dans ce projet. Vous nous dites aujourd'hui que deux solutions se présentent: l'une qui consiste à faire le maximum en 2013-2014 sans parvenir à vos fins et l'autre qui table sur des moyens supplémentaires.

01.11 **Hendrik Bogaert**, secrétaire d'État: Je n'ai fait qu'une proposition, celle de travailler avec le budget 2013-2014, dès que j'aurai l'approbation de mes collègues.

01.12 **Laurent Devin** (PS): Dans ce cadre-là, on dépasse bien 2014. Vous me parlez alors de 2016!

01.13 **Hendrik Bogaert**, secrétaire d'État: Dans le timing, on est plus loin! C'est ce que j'ai dit!

01.14 **Laurent Devin** (PS): Il y a donc bien deux thèses! Soit, vous êtes suivi par le gouvernement dans son ensemble et vous obtenez des moyens supplémentaires pour aboutir en 2014, soit, vous ne les obtenez pas et votre projet sera concrétisé en 2016!

01.15 **Hendrik Bogaert**, secrétaire d'État: J'ai déjà dit que je ne recevrais pas de moyens supplémentaires. En clair, il y a une proposition et je la partage!

01.16 Laurent Devin (PS): Ce n'était pas votre proposition, mais vous la partagez!

01.17 Hendrik Bogaert, secrétaire d'État: Non! C'était ma proposition et naturellement, je la défends!

01.18 Laurent Devin (PS): Par rapport au constat qui est posé, vous avez une solution. Vous envisagez tous les procédés possibles pour avancer. Ce que nous vous demandons, c'est d'œuvrer dans la transparence.

En ce qui concerne les propos de M. Weyts relatifs à l'argent perdu, aujourd'hui, vous nous expliquez que ce n'est plus le cas. Cependant, eu égard aux discussions budgétaires actuelles, l'administration devrait être un exemple en la matière. Nous comptons sur vous pour nous informer le plus rapidement possible – nous savons combien ce dossier est délicat – sur le bon avancement de ce projet.

01.19 Muriel Gerkens (Ecolo-Groen): Monsieur le secrétaire d'État, selon les documents en ma possession, qui émanent de la ministre Vervotte et des deux départements, personne ne soutient l'audit réalisé. En effet, des informations complémentaires demandées n'auraient pas été fournies par la société chargée de l'audit. Or, d'après vous, l'affaire a été approuvée et signée.

Il serait donc intéressant d'obtenir copie de l'ensemble des documents: l'audit et ses conclusions, la position de la ministre de l'époque, de l'administration, votre position, l'évolution des contrats négociés avec les partenaires qui aident différents services, comme Fedict.

Nous devrions également être informés des audits en cours, de la façon dont ils se déroulent, par qui, ainsi que des bases sur lesquelles auront lieu le transfert et les négociations avec Egov. Nous devrions en disposer physiquement: c'est une question de transparence. La confidentialité n'est pas de mise puisqu'il s'agit de services avec lesquels des contrats ont été conclu.

Le **président:** Madame, vous recevrez des copies tel que souhaité.

01.20 Ben Weyts (N-VA): Mijnheer de voorzitter, sta me toe nog een slotbemerking te formuleren. Ik krijg natuurlijk geen antwoord op de detailvragen.

Mijnheer de staatssecretaris, u hebt opgemerkt dat er blijkbaar nog fouten staan in de nieuwe nota die u wenst te presenteren aan de Ministerraad. Misschien kunt u die nota ook eens bezorgen aan de collega's van de PS, want ik sta blijkbaar niet alleen met mijn kritiek ten aanzien van uw beleid. Ook meerderheidspartijen blijken mijn kritiek te delen.

Wij zullen dus, samen met velen, met een zeer kritisch oog de afloop van dat verhaal volgen. Ik heb er alleszins geen goed oog in, en dat geldt blijkbaar ook voor anderen, samen met mij.

De **voorzitter:** Kunnen we daarmee het incident sluiten?

01.21 Laurent Devin (PS): Monsieur le président, je sais que votre tâche n'est pas facile aujourd'hui, mais permettez-moi, cependant, de profiter de la présence de M. Weyts, vice-président de la Chambre – fonction pour le moins respectée – et collègue de M. Bracke, pour prendre la parole.

Un accord était intervenu concernant l'ordre des travaux; M. Weyts était d'ailleurs présent. Ainsi, il avait été convenu à l'unanimité qu'une proposition de loi relative à la désignation des suppléants au niveau des conseils de police serait examinée. Cette proposition visant à simplifier le remplacement des conseillers de police en cas de désistement, en cas de force majeure pouvait faire l'unanimité. Nous étions tous d'accord pour dire que le timing était serré et que, ce faisant, nous étions appelés à nous réunir rapidement. Or, la semaine dernière, j'ai eu la surprise de recevoir un e-mail de la commission m'apprenant qu'en l'absence de la ministre de l'Intérieur, la réunion de commission était supprimée. J'interpellerai M. Bracke la semaine prochaine, mais je me demande en quoi la présence de la ministre de l'Intérieur était absolument requise pour étudier une proposition de loi qui ne devait pas – je le crois – faire l'objet de discussions difficiles et dont l'examen était urgent afin de permettre, à tous les partis, de désigner, dans les meilleures conditions possibles, leurs suppléants au niveau des conseils de police. Aujourd'hui, il est peut-être un peu tard pour réagir. J'interrogerai donc M. Bracke à ce sujet.

01.22 Ben Weyts (N-VA): Ik ben niet de woordvoerder van de voorzitter. Ten aanzien van betrokken

wetsvoorstel is er van onze kant geen gefillibuster. Uw wetsvoorstel staat geagendeerd na wetsontwerpen. Gelet op de voorrang van ontwerpen vermoed ik dat de voorzitter de agendering van uw voorstel heeft uitgesteld. Dat lijkt mij de logica daarachter, maar nogmaals, ik ben niet de woordvoerder van de voorzitter.

Le **président**: Nous allons transmettre la question au président.

01.23 **Laurent Devin** (PS): Je ne peux pas vous en vouloir!

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

De **voorzitter**: Wij hebben nog een aantal vragen op de agenda staan. Ik neem aan dat de staatssecretaris nog tijd heeft om ze te beantwoorden.

Kunnen wij nog doorgaan? Tot wanneer kunnen wij doorgaan?

01.24 Staatssecretaris **Hendrik Bogaert**: Mijnheer de voorzitter, ik moet om 12 u 15 ergens in Brussel zijn voor een bespreking.

De **voorzitter**: Wij proberen dan nog een aantal vragen te stellen.

Ik merk dat mevrouw Grosemans er niet is. Haar vraag nr. 11335 wordt ingetrokken.

02 **Vraag van de heer Ben Weyts aan de eerste minister over "de benoeming van vijf leidende ambtenaren en hun tweetaligheid" (nr. 12728)**

02 **Question de M. Ben Weyts au premier ministre sur "la nomination de cinq fonctionnaires dirigeants et leur bilinguisme" (n° 12728)**

02.01 **Ben Weyts** (N-VA): Mijnheer de staatssecretaris, wij vieren binnenkort de uitspraken en de standvastige positie die u hebt ingenomen met betrekking tot de logische verplichte tweetaligheid van de topambtenaren.

Ik vind dat een federaal topambtenaar pas een topambtenaar is als hij tweetalig is. U scheen die argumentatie te volgen. Meer zelfs, u hebt gezegd: "Als het aan CD&V ligt, zal er op korte termijn een verplichte tweetaligheid van de topambtenaren komen."

Wij waren vol verwachting en vol vertrouwen over uw persoon en uw partij.

Straks vieren wij de eerste verjaardag van die uitspraak, van die stellingname. Ondertussen evenwel is er niets gebeurd. Integendeel, het grote momentum werd totaal gemist. Daarmee bedoel ik het aflopen van het besluit, eind vorig jaar, dat altijd zorgde voor het uitstel van de verplichte tweetaligheid.

Dat was het moment om eindelijk over te gaan tot de effectieve toepassing van de wet, maar blijkbaar moet men in dit land onderhandelen over de toepassing van de wet. Men moet meer bepaald onderhandelen over de schendingen van de wet door de Franstaligen. Daarop komt het neer.

Er zijn verschillende topambtenaren benoemd. Werden die ambtenaren onderworpen aan een tweetaligheidsexamen? Hebben zij hun tweetaligheid bewezen? Hebt u inderdaad uw beloftes hard gemaakt?

02.02 Staatssecretaris **Hendrik Bogaert**: Mijnheer de voorzitter, collega Weyts, u verwijst in uw vraag naar de Ministerraad van 22 juni 2012, waarop de volgende benoemingen werden goedgekeurd: de heer Johan Haelterman, Nederlandstalig, als voorzitter van het directiecomité van het Bureau voor Normalisatie; mevrouw Christine Miclotte, Nederlandstalig, als administrateur-generaal van de Hulpkas voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering; mevrouw Tania Dekens, Nederlandstalig, als administrateur-generaal bij de Rijksdienst voor Kinderbijslag voor Werknemers; de heer Pierre Pots, Nederlandstalig, als adjunct-administrateur-generaal bij het Fonds voor arbeidsongevallen en mevrouw Anne Kirsch, Franstalig, als adjunct-administrateur-generaal bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

Gelet op de benoeming van deze vijf leidende ambtenaren en op alle voorgaande en daarna volgende

benoemingen mag men er redelijkerwijs van uitgaan dat de regering het eens is over de toepassing van de wet.

Momenteel is een koninklijk besluit in voorbereiding dat als doel heeft de toepassing van deze wet te expliciteren. Dit ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van een koninklijk besluit van 8 maart 2011 tot vaststelling van de voorwaarden voor het uitreiken van de bewijzen omtrent de taalkennis, voorgeschreven bij artikel 53 van de wet op het gebruik van de talen in bestuurszaken en samengevat op 18 juli 1966, werd geagendeerd op de Ministerraden van 10 februari en van 20 juli en maakt het voorwerp uit van verder overleg binnen de regering.

02.03 Ben Weyts (N-VA): Mijnheer de voorzitter, ik was hoopvol gestemd en vol vertrouwen in de staatssecretaris en in zijn partij dat zij die belofte hard zouden maken.

Bij de minste twijfel die ter zake werd opgeworpen, kreeg ik verwijten naar mijn hoofd. Ik vraag niet naar de taalaanhorigheid van de ambtenaren die benoemd zijn. Dat laat mij in deze kwestie zelfs koud. De vraag is gewoon of zij aan de verplichte tweetaligheid beantwoorden. Het antwoord op mijn vragen dat u heel eenvoudig had kunnen geven, is neen. Neen, u hebt uw belofte niet hard gemaakt. U en uw partij hebben ook deze belofte niet hard gemaakt.

Als ik het goed begrijp, is er sinds juli dus niets meer gebeurd. In juli hebt u nog een laatste poging ondernomen via een nota aan de Ministerraad. U hebt twee keer bakzeil gehaald en neemt daarvan akte. U wacht dus tot er nog iets gebeurt?

02.04 Staatssecretaris Hendrik Bogaert: Ik herhaal wat ik daarnet al gezegd heb: het ontwerp van koninklijk besluit maakt het voorwerp uit van verder overleg binnen de regering. Het vat is dus niet leeg, als het dat is wat u suggereert.

02.05 Ben Weyts (N-VA): Zoals in het afgelopen jaar? Er is dus ter zake eigenlijk niets gebeurd. Wij moeten dus opnieuw vol hoop en vertrouwen blijven in u en uw partij. Welnu, ik meen dat enige twijfel hier wel op zijn plaats is.

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

03 Question de Mme Zoé Genot au secrétaire d'État à la Fonction publique et à la Modernisation des Services publics, adjoint au ministre des Finances et du Développement durable, chargé de la Fonction publique, sur "les bonnes pratiques en matière de gestion du harcèlement" (n° 13273)

03 Vraag van mevrouw Zoé Genot aan de staatssecretaris voor Ambtenarenzaken en Modernisering van de Openbare Diensten, toegevoegd aan de minister van Financiën en Duurzame Ontwikkeling, belast met Ambtenarenzaken, over "good practices voor het bestrijden van pestgedrag" (nr. 13273)

03.01 Zoé Genot (Ecolo-Groen): Monsieur le président, monsieur le secrétaire d'État, il arrive régulièrement, au sein de grosses institutions et donc également dans nos administrations, que des problèmes de harcèlement surgissent. Certains problèmes sont légers, mais d'autres sont graves et mettent la santé de la personne victime dans une situation particulièrement précaire. Nous devons nous pencher sur ces problèmes car ils peuvent désorganiser totalement des services ou écarter d'excellents fonctionnaires de leur tâche.

Certains services ont, j'imagine, développé de bonnes pratiques en la matière. J'aimerais que vous nous citiez des exemples de services ayant réussi en ce domaine, et que vous nous détailliez les bonnes pratiques mises en œuvre par ceux-ci, afin que nous puissions les réutiliser dans d'autres administrations où la façon de réagir aux problèmes semble moins concluante.

03.02 Hendrik Bogaert, secrétaire d'État: Monsieur le président, en réponse à sa question, j'ai l'honneur de porter à la connaissance de l'honorable membre ce qui suit.

Les organisations publiques fédérales suivent scrupuleusement la réglementation relative à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail, dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. Il s'agit de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, et, en particulier, des modifications apportées par la loi du 11 juin 2002 et par celle de janvier 2007, ainsi que

par l'arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail, dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail

Les membres du personnel peuvent trouver les procédures en vigueur, ainsi que le nom des personnes de confiance désignées et les disponibilités de celles-ci, sur l'intranet de leur organisation. Ils trouveront aussi sur le site fédéral www.fedweb.belgium.be des informations sur la réglementation, les procédures de dépôt de plainte etc., ainsi que des liens vers le site web www.respectautravail.be et vers celui du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

De plus, les nouveaux collaborateurs reçoivent, lors de leur accueil, des informations concernant les missions des personnes de confiance et sur les procédures pour porter plainte. Ceci relève d'ailleurs des obligations de l'employeur.

Le SPF Personnel et Organisation n'a connaissance que des pratiques liées au harcèlement qui lui sont transmises chaque année afin qu'il puisse élaborer le catalogue des bonnes pratiques en matière de bien-être relationnel au travail.

Ce catalogue mentionne comme bonnes pratiques, le réseau des personnes de confiance mis sur pied déjà en 1992 à l'Office national de l'Emploi (ONEM). Le bon fonctionnement de ce réseau est d'ailleurs confirmé par les enquêtes de satisfaction de 2007 et 2010; il obtient un score de satisfaction assez élevé, à savoir 81 %.

La cellule Bien-être mise en place au sein de la DG Développement de l'Organisation et du Personnel au SPF Personnel et Organisation a travaillé en 2011 sur le thème du harcèlement. Une brochure intitulée *Bien-être relationnel au travail – Calendrier des anniversaires* a ainsi été élaborée avec des conseils simples visant à éviter et/ou limiter les comportements excessifs. Une affiche a également été conçue pour noter les noms des personnes de confiance avec leurs coordonnées. Le calendrier des anniversaires et l'affiche sont à la disposition des organisations intéressées.

En collaboration avec le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, le SPF P&O a organisé, le 24 novembre 2011, une journée d'études intitulée: *Bien-être relationnel au travail – La prévention des risques psychosociaux dans les services publics*. L'objectif de ce colloque était d'informer les dirigeants responsables RH, conseillers en prévention et personnes de confiance sur l'évolution et la jurisprudence concernant les risques psychosociaux au travail, avec une attention particulière accordée à la structure de la prévention, à l'approche multidisciplinaire et au lien entre politique de bien-être et politique RH.

Ce sujet reste d'actualité en 2012, mais plutôt sous l'angle de la prévention et de la gestion du stress. Un marché aux idées sur la prévention du stress a été organisé le 7 juin 2012 avec une vingtaine de stands tenus par des sociétés privées et des administrations publiques. Des exposés et démonstrations étaient également au programme de cette journée.

D'autres *workshops* et un colloque seront encore organisés cette année.

En 2013, une journée thématique sera mise en œuvre sur le thème: *Ne laissez aucune chance au harcèlement - Comment une meilleure compréhension des processus à l'origine du harcèlement permet d'anticiper*.

Fedict ne peut citer de bonnes pratiques en la matière étant donné que, pour la période de 2001 à aujourd'hui, aucune plainte n'a jamais été introduite en son sein pour harcèlement.

03.03 Zoé Genot (Ecolo-Groen): Monsieur le secrétaire d'État, je vous remercie. Je connais bien la loi sur le harcèlement puisque la commission Affaires sociales l'a évaluée et a procédé à plus d'une dizaine d'auditions à cette occasion, avant de faire les recommandations qui ont abouti aux dernières modifications législatives. Je constate que, dans la fonction publique – comme peut-être dans d'autres grandes entreprises – cela reste malheureusement un phénomène qui "abîme" les gens et nuit gravement à la productivité des services. Je pense donc qu'il vaut la peine de continuer à y travailler sérieusement.

L'incident est clos.
Het incident is gesloten.

04 Question de Mme Zoé Genot au secrétaire d'État à la Fonction publique et à la Modernisation des Services publics, adjoint au ministre des Finances et du Développement durable, chargé de la Fonction publique, sur "la différence de traitement entre agents statutaires et contractuels en ce qui concerne la réduction du temps de travail" (n° 13322)

04 Vraag van mevrouw Zoé Genot aan de staatssecretaris voor Ambtenarenzaken en Modernisering van de Openbare Diensten, toegevoegd aan de minister van Financiën en Duurzame Ontwikkeling, belast met Ambtenarenzaken, over "de ongelijke behandeling van vastbenoemde en contractuele werknemers wat de verminderde arbeidsprestaties betreft" (nr. 13322)

04.01 **Zoé Genot** (Ecolo-Groen): Monsieur le président, afin de réduire le temps de travail, des prestations réduites pour convenance personnelle peuvent être accordées aux agents statutaires pour une durée d'au moins trois mois et au plus vingt-quatre mois, avec prolongation possible. Ce congé n'existe cependant pas pour les agents contractuels.

Monsieur le secrétaire d'État, quelles sont les raisons qui expliquent cette différence de traitement difficilement compréhensible entre agents qui effectuent souvent les mêmes tâches? Quels sont les autres congés qui sont spécifiquement réservés aux agents statutaires et quels sont les congés spécifiques aux agents contractuels?

04.02 **Hendrik Bogaert**, secrétaire d'État: Monsieur le président, chère collègue, je suis tout à fait conscient des différences qui existent entre le régime de congé des fonctionnaires contractuels et celui des fonctionnaires statutaires.

Par le passé, plusieurs étapes ont déjà été franchies en vue de combler le fossé, ce dans les deux directions. Il n'est malheureusement pas toujours possible d'obtenir un alignement absolu en raison d'obstacles juridiques ou budgétaires très divergents. Un long chemin a, cependant, déjà été parcouru puisque l'alignement a été effectué, notamment pour ce qui concerne les vacances annuelles, le congé de circonstance, le congé pour adoption, le congé d'accueil, le congé parental et le congé pour activité de formation.

Un comparatif complet du régime de congé pour les membres du personnel statutaire et du régime de congé pour les membres du personnel contractuel pourrait nous mener très loin. Mais, selon moi, les plus grandes différences se situent, actuellement, au niveau du repos de maternité, du congé de maladie et du congé exceptionnel pour cas de force majeure.

En ce qui concerne le repos de maternité, la différence se situe essentiellement au niveau de l'indemnité. Au niveau de la durée, la distinction est à peine perceptible. Le membre du personnel statutaire féminin perçoit sa rémunération ordinaire pendant son repos de maternité alors que le membre du personnel contractuel perçoit une allocation de maternité à charge de la mutuelle.

Pour ce qui concerne le congé de maladie, je souhaite, tout d'abord, préciser que les deux régimes de maladie se valent pour l'essentiel. Un membre du personnel malade reçoit un salaire garanti pendant une certaine période, et une allocation au terme de cette période. Cependant, les modalités sont différentes. Les contractuels reçoivent un salaire garanti pendant les trente premiers jours calendrier. Autrement dit, un membre du personnel contractuel peut recevoir, chaque année, durant une période de maladie d'un mois, un salaire garanti.

Les statutaires, quant à eux, accumulent un crédit de maladie de vingt et un jours par an. Ils reçoivent un salaire garanti tant qu'ils ont la possibilité de consommer leur crédit de maladie. Il existe aussi une différence au niveau du congé exceptionnel pour cas de force majeure: les statutaires y ont droit mais pas les contractuels. Dans de tels cas, ces derniers ne peuvent utiliser que les congés annuels, le repos compensatoire ou le congé pour motif impérieux.

Enfin, en ce qui concerne le temps partiel, je souhaite préciser que tant les statutaires que les contractuels ont droit aux trois interruptions de carrière thématiques assorties d'une allocation de l'ONEM. En outre, ces deux catégories de personnel ont droit à un certain nombre de formes de travail à temps partiel. Dans ce cadre, il est important de rassembler tous les systèmes individuels en une vue globale. Ces différents systèmes offrent en effet les mêmes possibilités de travail à temps partiel à tous les membres du personnel mais pas toujours dans le cadre du même système. Je pense par exemple à l'interruption de la carrière professionnelle et au droit au travail à temps partiel, aux prestations réduites pour convenance personnelle

et au travail à temps partiel au terme de l'interruption de carrière. Je signalerai encore la semaine volontaire de quatre jours et le départ anticipé à mi-temps, qui ont été temporairement supprimés fin 2011 mais qui ont été relancés sous une forme adaptée en octobre 2012.

Avec la nouvelle réglementation, les fonctionnaires portent, pour partie, eux-mêmes la responsabilité financière du système. Ainsi, il n'est plus possible d'en faire usage de façon illimitée ni de faire prendre intégralement en compte la période durant laquelle ils se trouvent dans le système pour le calcul de leur pension.

Je voudrais maintenant m'attarder sur une situation particulière. Prenons le cas des membres du personnel qui souhaitent prolonger leurs prestations à mi-temps après avoir épuisé les soixante mois d'interruption à mi-temps de la carrière professionnelle. Les membres du personnel contractuel peuvent opter pour la suspension du contrat de travail. Étant donné que la relation de travail d'un membre du personnel statutaire n'est pas réglée par un contrat de travail mais par un statut, une telle situation ne peut être résolue par une suspension du contrat de travail mais par un régime de congé régi par la position juridique, plus précisément les prestations réduites pour convenance personnelle.

C'est précisément le régime de congé auquel l'honorable membre fait référence.

Un nombre d'autres facteurs importants qui motivent les membres du personnel à travailler à mi-temps et les systèmes liés à ce régime qu'ils peuvent demander sont – sans entrer trop dans les détails – les suivants.

Un grand groupe de membres du personnel souhaite travailler à 4/5^e en vue d'un meilleur équilibre entre le travail et la vie privée. Tant les statutaires que les contractuels ont à nouveau cette possibilité grâce au régime renouvelé de la semaine volontaire de quatre jours, soixante mois avec prime et ensuite sans prime. De plus, les contractuels ont également la possibilité de travailler sous le régime de 4/5^e dans le cadre de l'interruption de carrière avec allocation à charge de l'ONEM.

Les membres du personnel plus âgés choisissent souvent de travailler moins. À partir de l'âge de 55 ans, ceci est possible pour les statutaires selon le régime renouvelé de la semaine volontaire de quatre jours pour les 55+ et le travail à mi-temps à partir de 55 ans avec prime.

Les contractuels ont également cette possibilité à partir du même âge mais via le système de l'interruption de carrière avec allocation à charge de l'ONEM.

04.03 Zoé Genot (Ecolo-Groen): Monsieur le secrétaire d'État, je vous remercie pour tous ces détails. Je vais étudier la réponse et reviendrai vers vous.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

La réunion publique de commission est levée à 12.17 heures.

De openbare commissievergadering wordt gesloten om 12.1 uur.