

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

van

DINSDAG 12 JUNI 2018

Namiddag

COMMISSION DE L'INTERIEUR,
DES AFFAIRES GENERALES ET
DE LA FONCTION PUBLIQUE

du

MARDI 12 JUIN 2018

Après-midi

La réunion publique de commission est ouverte à 14.08 heures et présidée par Mme Nawal Ben Hamou. De openbare commissievergadering wordt geopend om 14.08 uur en voorgezeten door mevrouw Nawal Ben Hamou.

01 **Samengevoegde vragen van**

- de heer Brecht Vermeulen aan de minister van Defensie, belast met Ambtenarenzaken, over "de functionele tweetaligheid" (nr. 25401)

- mevrouw Barbara Pas aan de minister van Defensie, belast met Ambtenarenzaken, over "de stand van zaken met betrekking tot de functionele tweetaligheid" (nr. 25455)

01 **Questions jointes de**

- M. Brecht Vermeulen au ministre de la Défense, chargé de la Fonction publique, sur "le bilinguisme fonctionnel" (n° 25401)

- Mme Barbara Pas au ministre de la Défense, chargé de la Fonction publique, sur "la situation en ce qui concerne le bilinguisme fonctionnel" (n° 25455)

01.01 **Brecht Vermeulen (N-VA):** Mijnheer de minister, in het regeerakkoord van 9 oktober 2014 besliste de federale regering om de functionele tweetaligheid in te voeren voor leidinggevende federale ambtenaren. Als onderdeel van de Copernicushervorming was de regeling van de functionele tweetaligheid van de topambtenaren al in 2002 door de regering-Verhofstadt ingevoerd, maar de wet werd nooit uitgevoerd.

In oktober 2016 kwam er een koninklijk besluit dat daar wel uitvoering aan gaf. In de pers vernamen wij dat meer dan 130 federale topambtenaren en ruim 4 000 leidinggevendenden in een mondeling examen zouden moeten bewijzen dat zij voldoende tweetalig zijn. Sedert mei 2017 is de nieuwe regeling inzake functionele tweetaligheid van federale ambtenaren in voege. Die regeling is belangrijk voor een kwaliteitsvolle communicatie tussen het personeel en hun leidinggevende, en niet het minst voor het uitvoeren van de opdrachten en taken. Daarnaast is taal ook belangrijk om personeelsleden bij te sturen, te ondersteunen en te evalueren. Een goede taalkennis van de leidinggevende is immers van cruciaal belang in dergelijke zaken.

De nieuwe regelgeving is nu een jaar in voege. In *Le Soir* van 30 maart 2018 las ik de volgende kop: "*Un haut fonctionnaire francophone licencié après l'échec d'un examen linguistique renforcé par la N-VA*". Wij voeren daar dus enige schuld in.

Ik heb hierbij de volgende vragen, mijnheer de minister, om na te gaan of u zich echt schuldig voelt.

Hoeveel topambtenaren en hoeveel leidinggevende ambtenaren moeten de testen afleggen en slagen?

Aan welke taaltesten moeten de betrokkenen voldoen?

Werden er voorbereidingen en opleidingen georganiseerd?

Hoeveel topambtenaren en leidinggevendenden hebben de testen al afgelegd? Hoeveel daarvan waren nieuwe ambtenaren en hoeveel waren er ambtenaren die reeds hun huidige taak uitvoerden?

Binnen welke termijn zullen de overige topambtenaren en leidinggevendenden de testen moeten afleggen?

Wat zijn de slaagpercentages opgedeeld in Frans- en Nederlandstalige top- en leidinggevende ambtenaren?

Wat zijn de consequenties van niet-slagen? In hoeverre kunnen niet-geslaagde leidinggevendenden nog leiding geven als ze hun hiërarchisch ondergeschikten niet kunnen evalueren?

Ten slotte, hoe evalueert u de werking op het terrein na dit eerste jaar?

01.02 **Barbara Pas** (VB): Mevrouw de voorzitter, ik zal collega Vermeulen meteen geruststellen dat er zich niemand schuldig hoeft te voelen. U kent de geschiedenis even goed als ik: die functionele tweetaligheid is geen tweetaligheid, want de actieve, schriftelijke kennis is niet eens vereist.

Zoals de heer Vermeulen zei, is op 1 mei 2017 het KB in uitvoering van de wetten op het gebruik van talen in bestuurszaken in werking getreden. Dat KB voert de functionele tweetaligheid in.

Om zelf geen al te pijnlijke beslissingen te moeten nemen, werd in dat koninklijk besluit meteen ingeschreven dat voor de reeds in dienst zijnde ambtenaren er pas effectieve gevolgen aan gegeven worden na twee en een half jaar, waardoor de hete aardappel naar de volgende regering wordt doorgeschoven.

Vorig jaar heb ik u gevraagd op hoeveel personen dat koninklijk besluit slaat. Inzake de evaluatoren kreeg ik als antwoord dat het om 2 372 personeelsleden gaat, waarvan 819 personeelsleden reeds voldeden aan het koninklijk besluit. Dat aantal vertegenwoordigt 34,5 % en is opgebouwd uit 42,2 % van de Vlamingen en 25 % van de Franstaligen. Van de mandaathouders waren er 25 reeds in orde met het koninklijk besluit, maar moesten er nog 74 het taalexamen inzake de evaluatiefunctie afleggen en 53 het taalexamen voor het verzekeren van de eenheid van rechtspraak. Hoeveel ambtenaren het taalexamen nog moesten afleggen in het kader van de eenheid van rechtspraak hebt u mij toen niet meegedeeld. Opvallend, maar allesbehalve verrassend, is natuurlijk dat de Vlamingen in elk geval stelselmatig beter scoren.

Inmiddels zijn wij ruim een jaar verder. Het is dan ook interessant te vernemen hoe de situatie geëvolueerd is. Vandaar mijn vragen voor u.

Mijnheer de minister, hoeveel ambtenaren die andere ambtenaren moeten evalueren en die dus onder de genoemde regeling vallen, hebben ondertussen al een taalbewijs dat voldoet aan de vereisten gesteld in het koninklijk besluit? Kunt u die aantallen meedelen per taalgroep?

Dezelfde vraag heb ik ook voor de ambtenaren die een managementfunctie uitoefenen.

Mijn volgende vraag is een identieke vraag voor de ambtenaren die de eenheid van rechtspraak verzekeren. Weet u ondertussen ook al om hoeveel personen het in dat verband juist gaat?

Werden er in het kader van dat koninklijk besluit al personen ontslagen, zoals gemeld in *Le Soir* van 30 maart, waar collega Vermeulen ook al naar verwezen heeft? Zo ja, in welke omstandigheden?

Tot slot, hoe evalueert u de voortgang die in het voorbije jaar in dat dossier werd gemaakt? Vindt u dat er desgevallend bijsturing nodig is?

01.03 Minister **Steven Vandeput**: Mevrouw de voorzitter, collega's, ik heb een nogal ambtelijk antwoord. Volgens de inschattingen komt de doelgroep overeen met ongeveer 2 300 personeelsleden, die in de tweede taal evalueren en hiervoor moeten voldoen aan de bepalingen in artikel 43ter, § 7, eerste lid, van de taalwet in bestuurszaken uit 1966 of de testprocedure uit artikel 10bis, met name de evaluatietaak.

Het aantal belanghebbenden voor artikel 43ter, § 7, vijfde lid, of de testprocedure uit artikel 11bis, de eenheid van rechtspraak, wordt geschat op ongeveer 100 personeelsleden.

De houders van een managementfunctie en een staffunctie moeten het bewijs van taalkennis geleverd hebben dat bepaald is in artikel 10bis van het koninklijk besluit van 8 maart 2001 tot vaststelling van de voorwaarden voor het uitreiken van de bewijzen omtrent de taalkennis voorgeschreven in artikel 53 van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, samengevat op 18 juli 1966. In de praktijk gaat het om

een mondelinge proef, zijnde een simulatie van een evaluatiegesprek en een pc-proef die gaat over begrijpend lezen en controle van de inhoud van een tekst.

De houders van een managementfunctie en van de functie van directeur van de stafdienst Personeel en Organisatie moeten het bewijs van de taalkennis geleverd hebben dat bepaald is in artikel 11bis, eenheid van rechtspraak, van voornoemd koninklijk besluit van 8 maart 2001. In de praktijk gaat het hier om een mondelinge kennistest van de administratieve en juridische woordenschat. Deze kennis wordt ook opgelegd aan het personeelslid dat evaluator is en belast is met de leiding van de juridische dienst.

De personeelsleden die verantwoordelijk zijn voor de evaluatie moeten het bewijs van taalkennis geleverd hebben dat bepaald is in artikel 10bis, de evaluatietaak, van voornoemd koninklijk besluit van 8 maart 2001.

Het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de federale overheidsdienst Beleid en Ondersteuning heeft leeroplossingen ontwikkeld om de betrokken leidinggevende ambtenaren en mandaathouders te ondersteunen. Functionele leidinggevendenden kunnen een beroep doen op de onlinevoorbereidingsmodule voor de test evaluatietaak en voor de leesmodule ervan, die voor alle kandidaten toegankelijk is.

Voor de mandaathouders wordt er voor artikel 11bis naast de syllabus met de relevante woordenschat en de voornoemde onlineopleiding ook in individuele coachingsessies voorzien indien zij dat verkiezen. Deze verschillende leeroplossingen worden sinds maart 2017 aan de kandidaten aangeboden.

De houders van een management- of staffunctie die in dienst waren op de datum van de inwerkingtreding van het koninklijk besluit, 1 mei 2017, hebben vanaf die datum inderdaad 30 maanden de tijd om te slagen voor het taalexamen. De houders van een management- of staffunctie die na de inwerkingtreding van het koninklijk besluit worden aangesteld, moeten uiterlijk 6 maanden na hun aanstelling op straf van vroegtijdige beëindiging van hun mandaat het bewijs leveren van de kennis van de tweede taal.

Voor de ambtenaren die verantwoordelijk zijn voor de evaluatie, is er geen termijn bepaald. Er mag hun evenwel geen evaluatietaak worden toevertrouwd, als zij niet over de vereiste kennis beschikken.

Ik geef u nu de statistieken van de testen inzake functionele tweetaligheid sinds mei 2017. Voor het artikel 10bis, kennis van het Frans, is het huidige slaagpercentage 59 % voor de mondelinge module en 83 % voor de leesmodule. Voor het artikel 10bis, kennis van het Nederlands, is het huidige slaagpercentage 60 % voor de mondelinge module en 51 % voor de leesmodule.

Voor artikel 11bis, kennis van het Frans, is het huidige slaagpercentage 90 %. Voor artikel 11bis, kennis van het Nederlands, is het huidige slaagpercentage 68 %. Aangezien het hierbij gaat om kleine getallen, is een procentuele vergelijking moeilijker.

De statistieken slaan zowel op mandaathouders als op ambtenaren. Omdat de kandidaten die de testen afleggen zich als privépersonen inschrijven, is er geen automatische integratie van de gegevens met de loopbaangegevens. Ik kan u wel meedelen dat Selor tot nu toe 120 certificaten artikel 10bis, Frans, heeft afgeleverd, 41 certificaten artikel 10bis, Nederlands, 28 taalcertificaten artikel 11bis, Frans, en 25 taalcertificaten artikel 11bis, Nederlands.

Wat de houders van een management- of een staffunctie betreft, is het koninklijk besluit duidelijk. Het mandaat eindigt van rechtswege wanneer de houder van de management- of staffunctie niet het bewijs geleverd heeft van de kennis van de tweede taal zoals bedoeld in artikel 43ter, § 7, eerste lid, en in voorkomend geval vijfde lid, van de wetten op het gebruik van talen in bestuurszaken.

Zoals ik heb aangehaald en bevestigd werd door mijn diensten, is er één geval bekend waar het mandaat van rechtswege beëindigd werd om die reden. Het personeelslid dat evaluator is en dat belast is met de leiding van de juridische dienst en niet geslaagd is voor de test, mag de taak die met het ontbrekende certificaat overeenkomt, niet meer vervullen.

De personeelsleden die verantwoordelijk zijn voor een evaluatietaak maar die het taalcertificaat niet behalen, mogen het personeel dat tot dan toe tot een andere taalrol behoort, niet evalueren. Die evaluatietaak wordt dan doorgeschoven naar een andere evaluator die aan de vereiste taalvoorwaarden voldoet.

Wat de evaluatie betreft stellen wij vast dat de hervorming is uitgevoerd in overeenstemming met het regeerakkoord. Ik verwijs graag naar de vaststellingen inzake de evaluaties van de Vaste Commissie voor het Taaltoezicht die bevoegd is om taalexamens te controleren. In haar laatste jaarverslag komt de Vaste Commissie tot het besluit dat de taalexamens bij Selor correct verlopen.

01.04 Brecht Vermeulen (N-VA): Mijnheer de minister, ik zal uw antwoord nog even moeten herlezen, en zeker de statistieken, de cijfers en de percentages.

Ik stel toch vast dat een aantal mensen, die met 59 of 60 % slagen voor de mondelinge testen, een aantal taken niet meer zal mogen uitvoeren. Voor mij is het onduidelijk als zij niet meer mogen evalueren, in hoeverre ze nog leiding kunnen geven aan een aantal personeelsleden waarmee zij eigenlijk niet vlot kunnen communiceren. Dergelijke leidinggevendenden kunnen immers geen duidelijke richtlijnen geven of een duidelijk gesprek voeren over de professionele bezigheden.

Ik hoor ook dat het KB vrij duidelijk was voor de mandaten die van rechtswege stoppen wanneer men niet voldoet. U hebt er een aangehaald. Ik neem aan dat er nog een aantal in de pipeline zitten.

We wachten al heel lang op die functionele tweetaligheid. Ik vind het niet erg om daar nog eens 30 maanden de tijd voor te geven. Het is niet de bedoeling zo snel mogelijk mensen af te danken, maar wel om die functionele tweetaligheid zo snel mogelijk op te leggen. Als het kan met enige druk, graag. Als het niet lukt bij de betrokkenen, dan rijst er een probleem en dan moeten hardere consequenties volgen.

01.05 Minister Steven Vandeput: Ik wil graag iets aanvullen.

Ten eerste, het feit dat mandaten van rechtswege stoppen, betekent wel dat het systeem werkt.

Ten tweede, als u de cijfers van 11bis bekijkt, kunt u vaststellen dat een aantal zich in regel heeft gesteld.

Drie, de overgangsbepalingen zijn niet oneindig. Er is een overgangsbepaling van vijf jaar in de wet ingeschreven. Dat is een verdubbeling ten overstaan van die 30 maanden, maar uiteindelijk is het na vijf jaar wel afgelopen.

01.06 Brecht Vermeulen (N-VA): Het is duidelijk. De doelstelling is wat ze is. Ze werd al in 2002 door de regering ingevoerd. Iemand die werkt in het federaal openbare ambt en daarin een leidinggevende functie heeft – dit is de logica zelve – moet de beide landstalen begrijpen om met de medewerkers en de bevolking te kunnen spreken.

01.07 Barbara Pas (VB): Dank u voor antwoord, mijnheer de minister. Ook ik zal alle cijfers er nog eens goed op nalezen. Wij weten allemaal dat de totstandkoming van de wet destijds heel veel voeten in de aarde heeft gehad en dat men de lat vrij laag heeft gelegd. Desalniettemin is het positief dat die wetgeving na 16 jaar eindelijk in werking is. Dat is een stap in de goede richting.

De VCT zegt dat alles correct verloopt. U hebt één voorbeeld aangehaald van een beëindiging van rechtswege, omdat niet aan de vereisten werd voldaan. Die beslissing werd niet aangevochten bij de Raad van State, wat mij doet vermoeden dat de inspanning tot ondersteuning voldoende is om het op die manier te regelen.

De voorgaande spreker merkte al op dat er een impact zal zijn op de organisatie en op hun gezag als de leidinggevende ambtenaren niet slagen voor de taaltesten en hun medewerkers niet mogen evalueren. Er zullen in de praktijk sowieso nog andere gevolgen zijn.

Ik blijf deze zaak opvolgen en ik hoop dat er ooit meer komt dan "functionele" tweetaligheid.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

Voorzitter: Brecht Vermeulen.

Président: Brecht Vermeulen.

02 Questions jointes de

- M. Marco Van Hees au ministre de la Défense, chargé de la Fonction publique, sur "les actions sociales contre le projet de 'Codex'" (n° 25957)
- Mme Nawal Ben Hamou au ministre de la Défense, chargé de la Fonction publique, sur "le statut des agents de la fonction publique" (n° 26013)

02 **Samengevoegde vragen van**

- de heer Marco Van Hees aan de minister van Defensie, belast met Ambtenarenzaken, over "de sociale acties tegen de geplande Codex" (nr. 25957)
- mevrouw Nawal Ben Hamou aan de minister van Defensie, belast met Ambtenarenzaken, over "het statuut van het overheidspersoneel" (nr. 26013)

02.01 **Marco Van Hees** (PTB-GO!): Monsieur le ministre, votre projet de Codex, visant une prétendue modernisation de la fonction publique fédérale, suscite un grand mécontentement parmi les nombreux travailleurs concernés. Ceux-ci se sont retrouvés déjà deux fois dans la rue en un mois, le 30 avril et le 6 juin, moments où j'ai pu entendre leurs nombreuses doléances.

Leur mécontentement a encore grandi lorsque vous avez unilatéralement sonné la fin des négociations, en voulant boucler au plus vite la négociation de ce code de la fonction publique qui compte pas moins de treize livres, et alors que vous planchez depuis quatre ans sur ce projet.

Monsieur le ministre, le Codex supprime le fameux statut Camu qui, depuis 1937, veille à garantir une relative indépendance de la fonction publique à l'égard du gouvernement. Quelle est votre motivation?

Plusieurs dispositions du Codex ouvrent la possibilité de généraliser la présence de contractuels au sein de la fonction publique. Pourquoi voulez-vous mettre fin à une fonction publique fédérale composée majoritairement de fonctionnaires statutaires?

Plusieurs dispositions du Codex doivent permettre de licencier plus facilement les travailleurs de la fonction publique. Pourquoi cette volonté?

Le Codex prévoit une diminution du nombre de congés. Est-ce votre conception de la modernisation?

Envisagez-vous, sous cette législature, d'autres modifications que celles contenues dans le Codex, par exemple concernant les règles relatives au régime de maladie?

02.02 **Nawal Ben Hamou** (PS): Monsieur le président, monsieur le ministre, la semaine dernière voyait la fin du calendrier de négociation avec les organisations de travailleurs autour de la réforme du statut des agents de la fonction publique.

Depuis le début de cette législature, à chaque échange autour de vos notes de politique générale, nous n'avons eu de cesse de souligner les inquiétudes que votre orientation suscitait quant à l'avenir de la fonction publique. Aujourd'hui, il s'agit donc de s'interroger sur les aspects concrets.

Il me revient qu'en date du 6 juin dernier, seuls quatre des treize chapitres des négociations avaient été abordés. Quels sont-ils? Quels sont les neuf autres chapitres encore à discuter?

Concrètement, les organisations syndicales ont le sentiment de participer à un dialogue de sourds. Quels sont les principaux points de blocage? Quelles propositions alternatives avez-vous déposées sur la table au cours de ces négociations? Au regard de l'état des discussions, entendez-vous prolonger le temps de la concertation pour revenir à une attitude plus constructive?

En ce qui concerne les possibilités de recours à l'intérim: concrètement, quels sont les cas et les besoins précis pour lesquels vous envisagez d'avoir recours à ce modèle? Pouvez-vous objectiver les raisons qui vous amènent à le proposer?

Quant au recours aux contractuels, il pose en creux la question du nombre de fonctionnaires statutaires. Combien de fonctionnaires ont-ils été nommés depuis 2014?

En 2017, plus précisément, quel était le nombre de départs non remplacés? Quel est le taux de statutaires par rapport au nombre de contractuels entre 2014 et aujourd'hui? Dans les recrutements, quel est le ratio entre statutaires et contractuels? Combien de statutaires sont-ils entrés directement en fonction sans passer

par une première expérience en tant que contractuel dans la fonction publique?

Par ailleurs, combien de statutaires partis à la retraite n'ont-ils pas été remplacés par un autre agent statutaire depuis 2014 et en particulier en 2017?

Dans votre dernière note de politique générale, vous annonciez une étude destinée à connaître les fonctions régaliennes auxquelles seraient désormais réservées les nominations définitives. Cette étude a-t-elle été menée? À qui a-t-elle été confiée? Pouvez-vous nous la communiquer?

02.03 Steven Vandeput, ministre: Monsieur Van Hees, écoutez-moi bien, car votre question comporte quelques erreurs.

02.04 Marco Van Hees (PTB-GO!): Monsieur le ministre, je suis tout ouïe!

02.05 Steven Vandeput, ministre: Dans le cadre de la modernisation de la fonction publique, le gouvernement a récemment approuvé deux textes. Le premier concerne l'introduction du travail intérimaire dans le secteur public, tandis que le second s'intéresse à la modernisation du statut des fonctionnaires fédéraux.

La complexité du statut ainsi que la manière dont la carrière est actuellement organisée ne répondent pas aux exigences attendues d'une politique moderne de ressources humaines. Elles ne satisfont pas non plus au vœu de personnes voulant travailler pour le gouvernement fédéral qui sont prêtes à donner le meilleur d'elles-mêmes. La réglementation est, pour le moment, éparpillée dans vingt-cinq textes différents, que nous avons recueillis dans un seul code. Cependant, nous ne nous sommes pas contentés de les réunir, puisque nous avons aussi simplifié les procédures pour le personnel statutaire et contractuel.

Ainsi, pour le recrutement et la promotion, nous avons éliminé plusieurs irrégularités pures, par exemple en étendant le principe de neutralité aux contractuels. Une carrière complète, comportant une chance de promotion, leur sera également proposée. En effet, ces derniers représentent tout de même quelque 25 % de nos employés et ont été souvent négligés.

Une nouvelle réglementation relative à la réintégration des employés après une maladie de longue durée verra aussi le jour. La procédure d'évaluation sera, pour sa part, simplifiée. Comme nous avons noté l'existence de différences majeures entre les services dans les systèmes de congé, nous sommes en train d'élaborer un cadre uniforme.

En ce qui concerne les négociations syndicales, à plusieurs reprises, nous avons rencontré de manière informelle les différentes organisations syndicales, ce depuis octobre 2017. Entre-temps, mon cabinet a déjà négocié durant sept jours avec les syndicats de manière formelle au sein du Comité B et les discussions se poursuivent.

Le dossier pour le recours au travail intérimaire est actuellement en cours de finalisation au sein du Comité A.

Le projet d'arrêté royal permet de faire appel au travail intérimaire uniquement pour les cas suivants:

- le remplacement temporaire d'un membre du personnel contractuel dont l'exécution du contrat de travail est suspendue;
- le remplacement temporaire d'un membre du personnel contractuel dont le contrat de travail a pris fin;
- le remplacement temporaire d'un membre du personnel contractuel qui a réduit des prestations en application de l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales, pour autant que la modification des conditions de travail n'ait pas été conclue pour une durée indéterminée;
- le remplacement temporaire d'un membre du personnel statutaire qui n'exerce pas sa fonction ou ne l'exerce qu'à temps partiel;
- le surcroît temporaire de travail;
- l'exécution d'un travail exceptionnel.

En ce qui concerne les chiffres demandés, j'attire votre attention sur le fait qu'il existe un site internet (<https://infocenter.belgium.be>) qui contient les données relatives au personnel et à l'organisation de l'administration publique fédérale. Si vous visitez ce site, vous pourrez constater que les ratios sont stables depuis plusieurs années.

Pour ce qui concerne la question relative au remplacement des fonctionnaires qui partent à la pension, je peux vous communiquer que, via le système des enveloppes de personnel, chaque organisation choisit ses propres priorités au niveau de la gestion interne de son personnel.

Quant aux fonctions régaliennes, les discussions sont actuellement en cours au sein du gouvernement.

Pour conclure, afin de ne pas perturber les négociations syndicales en cours, je préfère m'abstenir d'entrer dans les détails.

02.06 Marco Van Hees (PTB-GO!): Monsieur le ministre, je reste sur ma faim. Vous avez dit que ma question comportait des erreurs. J'analyse votre réponse mais je ne vois pas la moindre erreur.

02.07 Steven Vandeput, ministre: Vous dites que je supprime le statut Camu. Ce n'est pas vrai.

Et si vous voulez qu'on cherche encore un peu plus loin; selon moi, entre le 30 avril et le 6 juin, cela fait plus d'un mois.

02.08 Marco Van Hees (PTB-GO!): Ça, c'est vrai! Mais cela ne fait pas beaucoup plus!

02.09 Steven Vandeput, ministre: Vous dites que j'ai unilatéralement mis fin aux négociations. Ce n'est pas vrai. Vous dites que je suis ministre depuis quatre ans. Ce n'est pas vrai. Cela fait un peu plus de trois ans.

Vous dites que le Codex ouvre la possibilité de généraliser la présence de contractuels au sein de la fonction publique. Ce n'est pas ce qui figure dans le Code. On ne parle pas de licencier plus facilement dans le Code. Il me semble important que vous vous informiez avant de poser de telles questions, monsieur Van Hees. Je le regrette.

02.10 Marco Van Hees (PTB-GO!): Monsieur le ministre, vous avez raison sur un point. Du 30 avril au 6 juin, il y a un peu plus d'un mois. Là, vous avez raison.

Pour le reste, je prends votre Codex, Livre 12 ou 13, Titre 17: "Sont abrogés: 1° l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État, appelé également statut Camu." Vous n'avez pas l'air de connaître votre propre texte, monsieur le ministre. C'est marqué noir sur blanc: "dispositions abrogatoires". Votre conseiller peut peut-être vous expliquer de quoi il retourne.

Par ailleurs, monsieur le ministre, vous avez parlé de la fin des négociations. Effectivement, il y a eu un deuxième mouvement social parce que vous vouliez précipiter les négociations. Finalement, à cause de ce deuxième mouvement, vous avez accepté de revoir le rythme. Pour ce qui est de la généralisation de contractuels, l'intention n'est pas indiquée telle quelle, mais tout ce qui est dans le Codex met en place la généralisation.

02.11 Steven Vandeput, ministre: Ce n'est pas dans le Codex, monsieur Van Hees.

02.12 Marco Van Hees (PTB-GO!): De nombreuses dispositions concernent les contractuels. Comme je l'ai formulé, ce n'est pas faux. J'ai dit que vous mettez en place une législation qui va permettre de généraliser les contractuels. Il n'est pas indiqué "je vais généraliser les contractuels", mais vous mettez tout en place pour le faire.

Enfin, le fait de licencier plus facilement se retrouve clairement dans le Codex! On dit qu'aujourd'hui, il faut deux "insuffisant" en deux ans pour être licencié et qu'à l'avenir, ce sera sur cinq ans, donc il y a beaucoup plus de possibilités d'être licencié. On dit aussi qu'on peut avoir une mention autre que "insuffisant" et une mention "insuffisant" et qu'on peut être licencié. Ce sont incontestablement de manières de licencier plus facilement le personnel.

Monsieur le ministre, vous niez l'évidence de votre propre texte. Je suis assez effaré.

02.13 Steven Vandeput, ministre: Monsieur Van Hees, je suis étonné que vous soyez contre le fait que les contractuels – qui constituent un quart de nos employés – aient plus de droits! Vous êtes contre une carrière

complète. Vous êtes contre les mêmes droits au niveau des congés. Je note que le PTB est contre!

02.14 Nawal Ben Hamou (PS): Nous sommes pour une nomination de tous les contractuels!

02.15 Steven Vandeput, ministre: Le PTB veut maintenir des différences entre les statuts dans la fonction publique! C'est bien ce que vous dites, monsieur Van Hees!

02.16 Marco Van Hees (PTB-GO!): Pour les contractuels, nous sommes pour un statut! Nous sommes pour la généralisation du statut. Cela permet effectivement de ne pas faire de distinction entre les travailleurs, alors que pour l'instant, c'est ce que vous êtes en train de faire. C'est donc l'inverse de ce que vous affirmez.

02.17 Steven Vandeput, ministre: On leur donne les mêmes droits! Et je note que vous êtes contre!

02.18 Marco Van Hees (PTB-GO!): Pour leur donner les mêmes droits, il y a une façon très simple: leur donner un statut! Automatiquement, ils auront les mêmes droits. Une seule manœuvre suffit pour leur donner les mêmes droits.

02.19 Nawal Ben Hamou (PS): Monsieur le ministre, j'ai bien entendu ce que vous avez dit. J'entends également que des négociations syndicales sont en cours.

Je vous ai demandé quels étaient les chapitres qui bloquaient lors des négociations avec les syndicats et je n'ai pas obtenu de réponse. Qu'en est-il?

02.20 Steven Vandeput, ministre: Il y a treize livres, dont quatre ont été traités complètement. Les autres restent à discuter.

02.21 Nawal Ben Hamou (PS): Quels sont les livres traités?

02.22 Steven Vandeput, ministre: Les définitions, la carrière, le recrutement et les droits et devoirs. Le reste concerne les autres parties de la carrière. Comme vous le savez, j'ai essayé de traduire le statut Camu, tant pour les contractuels que les statutaires, dans un seul livre.

02.23 Nawal Ben Hamou (PS): Je vous ai demandé plusieurs chiffres et vous me dites qu'on peut les trouver sur le site internet. Je vous pose à chaque fois une question sur les départs à la retraite non remplacés et vous ne me répondez jamais! Et ces chiffres-là, je ne peux pas les trouver sur internet.

02.24 Steven Vandeput, ministre: Si.

02.25 Nawal Ben Hamou (PS): Non. Vous venez de me dire que cela dépend des services, qui demandent le nombre de personnes à remplacer. Vous ne pouvez pas me donner de chiffres concrets à ce sujet.

02.26 Steven Vandeput, ministre: Comme j'ai essayé de vous l'expliquer, il y a des enveloppes. Cela signifie que le service même peut décider de ses priorités.

02.27 Nawal Ben Hamou (PS): Pouvez-vous me dire quels services ont fait des demandes?

02.28 Steven Vandeput, ministre: Ils peuvent l'utiliser pour du recrutement...

02.29 Nawal Ben Hamou (PS): Aujourd'hui, vous ne pouvez donc pas nous donner de réponse. Vous ne pouvez pas nous dire que tel service est en manque d'autant de personnes. C'est tout de même ahurissant.

02.30 Steven Vandeput, ministre: J'essaye de vous expliquer qu'il n'y a pas de chiffres prescrits.

02.31 Nawal Ben Hamou (PS): Chacun fait donc ce qu'il veut. Il n'y a pas de chiffres précis. Vous n'êtes pas au courant...

02.32 Steven Vandeput, ministre: Si, il y en a, mais l'enveloppe se situe au niveau du SPF même. Le management peut décider quelle partie sera remplacée ou pas, dans le cadre de son enveloppe. C'est l'idée.

Vous trouverez le total sur le site internet. Il n'y a pas de prescription au niveau du taux de remplacement.

02.33 Nawal Ben Hamou (PS): Vous renvoyez tout simplement la patate chaude au directeur général et vous coupez dans le budget.

02.34 Steven Vandeput, ministre: Il n'y a pas de prescription. Il revient donc aux comités de direction de décider des priorités du recrutement.

02.35 Nawal Ben Hamou (PS): Donc, vous coupez dans les budgets, et ensuite vous dites aux directeurs de faire avec ce qu'ils ont.

02.36 Steven Vandeput, ministre: J'espère bien que les directeurs sont capables d'effectuer le management de leur service.

02.37 Nawal Ben Hamou (PS): "Faites-toujours plus avec moins!" Voilà la politique que vous menez depuis le début.

02.38 Steven Vandeput, ministre: Je suis clair. Ce n'est pas une décision politique, mais une question managériale.

02.39 Nawal Ben Hamou (PS): Couper dans le budget est effectivement une décision politique. Vous êtes ministre de la Fonction publique, et vous êtes normalement censé défendre les travailleurs, votre secteur et votre compétence. Et vous n'êtes pas là pour renforcer le statut des fonctionnaires, mais plutôt pour le détruire.

J'ai encore une inquiétude au sujet de l'intérim. Vous dites que l'on fera appel à des intérimaires pour des remplacements temporaires, lorsqu'un contrat a pris fin. Qu'est-ce que cela signifie? Quand et pour quels contrats? C'est large, cela veut tout dire et rien dire à la fois.

02.40 Steven Vandeput, ministre: Cela signifie qu'un remplacement temporaire est possible. Le maximum est bien défini: douze mois.

02.41 Nawal Ben Hamou (PS): Pour quels postes et pour quels services? Est-ce renouvelable plusieurs fois?

02.42 Steven Vandeput, ministre: Non.

02.43 Nawal Ben Hamou (PS): Et avec une autre personne?

02.44 Steven Vandeput, ministre: Madame Ben Hamou, à nouveau, vous pouvez être contre n'importe quelle modernisation.

02.45 Nawal Ben Hamou (PS): Ce que nous voulons, c'est un ministre qui défende son département qui est la Fonction publique. On veut quelqu'un qui défende les travailleurs de la fonction publique qui servent l'État aujourd'hui et qui font que les administrations travaillent correctement. C'est ce que nous voulons! C'est ce qu'on vous demande.

02.46 Steven Vandeput, ministre: Je ne fais que cela.

02.47 Nawal Ben Hamou (PS): Ce n'est pas le cas aujourd'hui!

02.48 Steven Vandeput, ministre: Vous me posez une question et vous n'attendez pas la réponse!

02.49 Nawal Ben Hamou (PS): Vous voulez que les travailleurs de la fonction publique fassent plus avec moins. Vous leur coupez le budget puis vous leur dites de se débrouiller avec ce qu'ils ont et de réorganiser les services comme ils le veulent. Ce n'est pas le genre de réponse que je souhaitais entendre aujourd'hui.

02.50 Steven Vandeput, ministre: Vous ne m'écoutez pas quand j'essaie de vous donner une réponse. C'est quand même difficile! On parle de l'intérim parce qu'on entend qu'il n'y a pas assez de personnel, qu'il

en faut plus, etc. Il y a alors la décision et le choix du management de recourir soit à des intérimaires soit au recrutement, qui prend du temps. Je suis désolé mais c'est ainsi. On a essayé de faire plus vite et dans le Codex figurent des mesures qui ont été prises pour augmenter la vitesse de recrutement. En outre, vous savez bien que le recours à des intérimaires coûte plus cher que des contractuels ou même des statutaires. Par définition, ce choix est de la responsabilité du comité de direction.

02.51 Nawal Ben Hamou (PS): Vous rendez-vous compte de ce que vous me dites? Vous me dites que cela coûte plus cher et vous faites appel aux intérimaires. J'ai du mal à comprendre. On est dans un dialogue de sourds. On n'arrivera pas à se comprendre puisqu'on n'a pas la même conception politique de la fonction publique.

02.52 Steven Vandeput, ministre: Vous défendez un peu ce qui est inévitable. Il n'y a aucun pays en Europe qui ne recoure pas aux intérimaires quand c'est nécessaire.

02.53 Nawal Ben Hamou (PS): Vous le disiez vous-même. Cela coûte beaucoup plus cher.

02.54 Steven Vandeput, ministre: Nous sommes le dernier pays d'Europe à ne pas le faire mais il est vrai qu'il y a de nombreux domaines dans lesquels nous sommes les derniers en Europe!

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

03 Question de Mme Nawal Ben Hamou au ministre de la Défense, chargé de la Fonction publique, sur "le respect des quotas d'employés de moins de 26 ans" (n° 26012)

03 Vraag van mevrouw Nawal Ben Hamou aan de minister van Defensie, belast met Ambtenarenzaken, over "de naleving van de quota voor min 26-jarige werknemers" (nr. 26012)

03.01 Nawal Ben Hamou (PS): Monsieur le président, monsieur le ministre, je suis, comme certains de mes collègues ayant interpellé le ministre de l'Emploi, très étonnée de constater que le fédéral respecte moins que le privé une obligation qu'il a lui-même instaurée. Cette situation est d'autant plus incompréhensible que le chômage des jeunes se maintient à des taux élevés: un demandeur d'emploi wallon sur cinq est âgé de moins de 25 ans et, en Région bruxelloise où la situation s'améliore, cette catégorie représente encore un quart des demandeurs d'emploi (25,7 %).

Les raisons évoquées de ce non-respect de la législation seraient la lourdeur administrative en termes de contrôle et de sanction, et la complexité des procédures de recrutement dans le secteur public.

Monsieur le ministre, que comptez-vous faire afin d'alléger les procédures de contrôle des employeurs dans le cadre du respect de ce quota? Comment assurer une meilleure gestion des sanctions et des indemnités?

Les demandeurs d'emploi seraient freinés dans leurs démarches vis-à-vis du secteur public à cause de la complexité et de la longueur des procédures de recrutement. Comment comptez-vous solutionner ce problème? Quelles mesures allez-vous mettre en œuvre afin de faire respecter par les services publics les obligations fédérales?

03.02 Steven Vandeput, ministre: Monsieur le président, madame Ben Hamou, cette compétence relève des attributions de mon collègue en charge de l'Emploi.

Les conditions et la procédure de recrutement des jeunes dans le cadre d'une convention de premier emploi sont limitées. Effectivement, l'article 5 de l'arrêté royal du 25 avril 2005, qui fixe les conditions d'engagement par contrat de travail dans certains services publics, dispense les jeunes travailleurs, engagés en application de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi, de la réussite d'un test de sélection.

En conséquence, chaque service fédéral peut organiser lui-même une procédure de sélection et ceci après publication d'un avis de vacance d'un emploi sur le site, selon le cas, d'Actiris, du VDAB ou du Forem. Évidemment, il faut tenir compte des restrictions budgétaires.

Le nombre de jeunes engagés par une convention de premier emploi tend à la hausse. En 2014, 440 jeunes âgés de moins de 26 ans ont bénéficié de ce type de contrat. Pour 2017, le nombre de jeunes s'élevait à

578.

En plus, mon administration organise durant le mois de septembre prochain une bourse à l'emploi ciblée pour des jeunes chercheurs d'emploi. Les services publics intéressés par l'événement pourront y participer et y auront la possibilité de conclure des contrats d'engagement le jour même.

03.03 **Nawal Ben Hamou** (PS): Monsieur le ministre, je vous remercie de vos réponses.

J'ai bien compris que vous me renvoyiez vers le ministre Kris Peeters.

03.04 **Steven Vandeput**, ministre: Madame Ben Hamou, pour contrôler, oui. Nous menons des actions en vue d'engager des jeunes. Vous étiez occupée à discuter avec votre collègue...

Bref, nous prenons des initiatives positives.

03.05 **Nawal Ben Hamou** (PS): D'accord. Pourriez-vous me communiquer des chiffres?

03.06 **Steven Vandeput**, ministre: Oui, on est passé de 440 pour 2014 à 578 pour l'année dernière.

03.07 **Nawal Ben Hamou** (PS): Monsieur le ministre, je vous remercie. Je prendrai le temps d'analyser vos réponses.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

De **voorzitter**: Vraag nr. 25636 van de heer Stefaan Vercamer wordt omgezet naar een schriftelijke vraag.

04 **Vraag van de heer Brecht Vermeulen aan de minister van Defensie, belast met Ambtenarenzaken, over "de Federale Interne Auditdienst (FIA)" (nr. 25937)**

04 **Question de M. Brecht Vermeulen au ministre de la Défense, chargé de la Fonction publique, sur "le Service fédéral d'audit interne (FAI)" (n° 25937)**

04.01 **Brecht Vermeulen** (N-VA): Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, mijn vraag gaat over de Federale Interne Auditdienst die een politieke wens was die al meer dan vijftien jaar meeding. In 2007 werden enkele koninklijke besluiten opgesteld om de dienst mogelijk te maken. Ze werden echter nooit uitgevoerd.

Tijdens de huidige legislatuur werd wel tot daden overgegaan. Op 12 mei 2016 verscheen in het *Belgisch Staatsblad* het koninklijk besluit tot oprichting van de Federale Interne Auditdienst.

Volgens krantenberichten bij de oprichting van de Auditdienst zou de dienst van start gaan met zowat 80 personeelsleden. Op termijn zou hun aantal tot 100 toenemen. Doordat de dienst met de bestaande personeelsleden van de verschillende diensten wordt bevolkt, was het de bedoeling de operatie kostenneutraal te houden. Op termijn zou het zelfs mogelijk zijn dat door verbeterde procedures de kostprijs voor de Interne Auditdienst zou dalen.

Alle bestaande auditdiensten zullen zich dan bij de Federale Interne Auditdienst moeten aansluiten. Voor de aansluiting van de interne auditdiensten van het Federaal Agentschap voor Geneesmiddelen en Gezondheidsproducten, het Federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen, het ministerie van Landsverdediging en de Federale Overheidsdienst Financiën werd bij de oprichting bepaald dat de aansluiting naar 1 januari 2018 werd verschoven.

Mijnheer de minister, daarom heb ik een aantal vragen.

Ten eerste, kunt u het personeelsverloop van de Federale Interne Auditdienst sedert de oprichting beschrijven?

Ten tweede, hoeveel openstaande vacatures zijn er momenteel?

Ten derde, zijn intussen alle diensten van de federale overheid bij de Federale Interne Auditdienst aangesloten? Indien niet, welke diensten zijn niet aangesloten? Wat is de reden daarvoor?

Ten vierde, wat is het verloop van de werkingsmiddelen voor de FIA sinds zijn oprichting?

Ten vijfde, welke knelpunten werden in de opstartfase ontdekt?

Ten zesde, zijn er reeds synergieën of verbeterde procedures gevonden die tot een kostenbesparing hebben geleid?

Ten slotte, mijnheer de minister, kan u de FIA reeds evalueren? Welke werkpunten zijn er volgens u nog?

04.02 Minister **Steven Vandeput**: Mijnheer de voorzitter, over de personeelsevolutie kan ik u antwoorden dat de FIA met 4,8 voltijdse equivalenten is gestart. Momenteel zijn er dat 23,6. Eind 2018 zal het om 35 FTE's gaan. Het is de bedoeling tegen eind 2019 naar een bezetting van 50 FTE's te gaan.

Momenteel zijn er procedures lopende voor de aanwerving van senior en medior profielen in het domein van IT, Financiën en data-analyse.

Sinds begin dit jaar zijn alle entiteiten, voorzien in het oprichtings-KB, aangesloten bij de FIA, inclusief de FOD Financiën, Defensie, het FAGG en het FAVV.

In de begroting 2017 was voor de FIA in een totaalbedrag van 315 000 euro voorzien voor werkingskosten en investeringen. Dat komt overeen met 0,1 % van de werkingskosten van de aangesloten identiteiten. Door de aansluiting van de FOD Financiën, Defensie, het FAGG en het FAVV werd in de begroting 2018 voorzien in een bedrag van 762 000 euro voor werkingskosten en investeringen.

In de loop van 2017 maakten slechts 13 van de potentieel 50 personen werkzaam binnen de interne auditdiensten van verschillende entiteiten, vrijwillig de overstap naar de FIA. Andere opportuniteiten binnen de eigen entiteit, een voordeliger statuut zoals bijvoorbeeld bij Defensie, het gemengde takenpakket en dergelijke meer waren daar de hinderpalen. De aanstelling van de verantwoordelijke voor de FIA gebeurde in oktober van het vorige jaar. Het auditplan 2018, opgesteld door de verantwoordelijke interne audit, werd in december 2017 goedgekeurd door het ACFO. Het auditplan voorziet in de uitvoering van audits binnen alle entiteiten in het huidige audituniversum en dit binnen de verschillende domeinen: HR, operationeel, IT, financieel enzovoort.

Gezien de dienst nog niet op zijn volledige sterkte is en gezien het ontbreken van de nodige competenties op het vlak van financiën en IT, zal in de loop van 2018 nog beroep worden gedaan op externe *resources* om in een formule van *cosourcing* het vooropgestelde auditplan te kunnen realiseren. Deze samenwerking moet de FIA trouwens de mogelijkheid geven om kennis op te bouwen in een aantal specifieke domeinen. In die optiek werd voor de begrotingscontrole van 2018 een verschuiving gevraagd van één miljoen euro personeelsmiddelen naar werkingskosten. Deze verschuiving is tijdelijk en zal op basis van de gerealiseerde aanwervingen 2018 en 2019 weer worden afgebouwd de volgende jaren. Deze verschuiving heeft geen impact op het globale budget personeels- en werkingsmiddelen van de FIA.

Gezien de effectieve opstart van de FIA in oktober 2017 is het op dit ogenblik nog een beetje te vroeg om een gedetailleerde balans op te maken op het vlak van kostenbesparingen. Het samenbrengen van de verschillende interne auditdiensten binnen de FIA heeft wel reeds merkbare voordelen gegeven op het vlak van, onder andere, de onafhankelijkheid van de positie van de auditfunctie binnen de federale overheid, kwalitatief, de professionalisering en uniformisering van de interne auditactiviteiten en –processen, een auditplan dat zich niet enkel richt op onderwerpen binnen de entiteit, maar ook op transversale onderwerpen binnen de verschillende entiteiten.

Het zijn net de thematische audits, die op federaal niveau kunnen leiden tot meer synergieën in de werking door het samenwerken, het gebruik van goede praktijken en de daarmee gepaard gaande kostenbesparing. Het gaat dus vooral over kwalitatieve resultaten, die er al vandaag zijn.

De voornaamste realisaties sinds oktober 2017 zijn de opmaak van het auditplan met 17 specifieke en 5 thematische audits binnen telkens minimaal 3 entiteiten, de opstart van de Dienst Forensische Audit, de uitvoering van een *risk assessment* bij de verschillende entiteiten en de uitbouw van de visie, missie,

waarden en organisatie voor de FIA, opgenomen in de bestuursovereenkomst.

04.03 Brecht Vermeulen (N-VA): Mijnheer de minister, ik ben blij te horen dat er al een en ander concreet gerealiseerd werd, zoals het auditplan en de opstart van de Dienst Forensische Audit. Ik ben net zoals u ervan overtuigd dat de oprichting van die dienst veel schaalvoordelen oplevert. U hebt er een aantal opgesomd. U zei dat er door de schaalvergroting meer synergieën zullen zijn, dat men professioneler zal kunnen werken en dat men *best practices* gemakkelijker van elkaar kan overnemen. In het verleden had elke organisatie een eigen auditdienst en werkte men ongetwijfeld als een kleine baronie. Of dat goed of slecht bedoeld was, laat ik nog in het midden. Hoe dan ook, dat men in de eigen gewoonten kon blijven steken, zorgde niet altijd voor het beste resultaat.

De krantenberichten spraken van een toename van het aantal personeelsleden van 80 naar 100, terwijl er nu merkbaar minder zijn. U wil nog naar 50 voltijdse equivalenten tegen 2019. Ik vond het ook enigszins vreemd dat blijkbaar slechts 13 personen vrijwillig de overstap naar de FIA hebben gemaakt. Ze hebben natuurlijk andere statuten.

Misschien bent u ter zake niet direct bevoegd, maar welke taken voeren zij nu nog uit? Zij voerden audits uit, maar die taak ligt nu volledig bij de Federale Interne Auditdienst. Ze zullen waarschijnlijk nog een job hebben bij de FOD of in de eigen organisatie, maar geen auditopdracht. Dat zou kunnen leiden tot verspilling van de investeringen in de competenties van die personen. Men kan echter niemand dwingen om een bepaalde keuze te maken, zeker niet wanneer dat eventueel een slechter statuut of een slechtere situatie zou opleveren.

Ik zal een aantal zaken nog eens nalezen. Ik ben echter al bij al vrij positief over de evolutie op dat vlak.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

05 Vraag van de heer Brecht Vermeulen aan de minister van Defensie, belast met Ambtenarenzaken, over "de bestuursovereenkomsten bij FOD's en POD's" (nr. 26008)

05 Question de M. Brecht Vermeulen au ministre de la Défense, chargé de la Fonction publique, sur "les contrats d'administration dans les SPF et les SPP" (n° 26008)

05.01 Brecht Vermeulen (N-VA): Mijnheer de minister, In het regeerakkoord werd op pagina 167 een hoofdstuk opgenomen om het beheer van de overheidsdiensten te moderniseren. Het doel was dat alle FOD's en POD's voortaan met bestuursovereenkomsten zouden werken. De bestuursovereenkomsten maken het voor de voogdijminister of voogdijstaatssecretaris mogelijk om duidelijke doelstellingen af te spreken, op te volgen en te evalueren. Dit zorgt dus voor een grotere managementautonomie, gekoppeld aan het afleggen van verantwoording en evaluatie. Uiteraard gaat het over geresponsabiliseerde autonomie.

Tijdens uw eerste beleidsjaar hebt u het dossier van de bestuursovereenkomsten in goede banen geleid. Sinds 2015 gebruiken alle federale en programmatorische overheidsdiensten dit nieuw systeem. De FOD Beleid en Ondersteuning staat ter beschikking van de FOD's en POD's om als klankbord te dienen voor de globale aanpak of als adviseur voor bepaalde onderdelen van de bestuursovereenkomst. Daarnaast zou er driejaarlijks een methodologische evaluatie gebeuren van de bestuursovereenkomsten.

Mijnheer de minister, ik heb de volgende vragen.

Ten eerste, hebben alle FOD's en POD's sinds de verplichting van een bestuursovereenkomst steeds een bestuursovereenkomst opgesteld? Zo nee, wat was de reden om dit niet te doen?

Ten tweede, welke knelpunten werden ontdekt in de opstartfase? Zijn er hierop reeds bijstellingen gebeurd?

Ten derde, is er feedback gevraagd van het betrokken middenkader, het overheidsmanagement en de voogdijministers en voogdijstaatssecretarissen die betrokken zijn bij het proces? Zo ja, welke wijzigingen aan het systeem heeft dit opgeleverd?

Ten slotte, is de methodologische evaluatie van de bestuursovereenkomsten reeds opgestart? Zo ja, kunt u al iets zeggen over de resultaten? Zo nee, wanneer zal dit worden opgestart?

05.02 Minister **Steven Vandeput**: Mijnheer de voorzitter, alle vijftien federale administraties, de FOD's en de POD's dus, in de sloop van de verplichting van een bestuursovereenkomst hebben effectief een bestuursovereenkomst opgesteld. Veertien van de vijftien federale administraties beschikken ook over een ondertekende bestuursovereenkomst.

Alleen het voormalige Fedict had geen gesigioneerde versie. Ik weet niet waarom dat zo was, maar Fedict werd ondertussen wel opgenomen in de recent opgerichte FOD BOSA.

De knelpunten die werden ontdekt in de opstartfase of de redactionele fase hebben wij trachten te verhelpen door reeds snel een aantal leidende principes te laten goedkeuren op de Ministerraad van 6 maart 2016. Ik kan de belangrijkste opsommen.

Ten eerste, de beperking van het aantal strategische en operationele doelstellingen, vermijden dat er te veel strategische doelstellingen zouden worden opgesteld.

Ten tweede, het duidelijk toewijzen van individuele verantwoordelijkheden. Dit is vooral belangrijk met het oog op het evalueren van het management.

Ten derde, uitvoering geven aan de doelstellingen van het regeerakkoord en de beleidsnota's van de voogdijministers.

Ten vierde, het voorzien in een eenvoudig en flexibel proces voor het aanpassen van de bestuursovereenkomst.

De FOD BOSA is een paar weken geleden gestart met een evaluatieoefening van de bestuursovereenkomsten. De evaluatie bestaat uit een feitelijk en een methodologisch deel. Elke federale administratie ontving tot op heden een voorlopige analyse waarop zij feedback kunnen formuleren. Deze feedback wordt momenteel verzameld. Er wordt volop gewerkt aan het in kaart brengen van de goede praktijken en de mogelijke knelpunten over het volledige proces van de bestuursovereenkomst.

In de tweede helft van 2018 zal dan ook een globale evaluatie worden bezorgd aan de bevoegde ministers. Op basis van deze evaluatieoefening zal vervolgens een reflectieoefening worden opgestart. Deze oefening zal in cocreatie met de verschillende actoren en stakeholders in dit dossier tot stand komen.

Tot slot kan ik meedelen dat de Federale Interne Auditdienst nog voor de zomervakantie een audit van de bestuursovereenkomsten zal opstarten.

05.03 **Brecht Vermeulen** (N-VA): Mijnheer de minister, ik dank u voor uw volledig antwoord.

Ik merk inderdaad dat de principes eerst vastgelegd moeten worden, zodat er op basis daarvan correct gewerkt wordt. Zo heb ik dat in mijn professioneel verleden zelf meer dan eens gedaan. Ik was toen geen ambtenaar, maar dat is wel de juiste manier van werken.

Ik heb er al meermaals op gewezen dat de overheidsdiensten vanuit het verleden een stoffig en ouderwets imago hebben. Ik zie echter welke inspanningen er geleverd worden om verschillende zaken te moderniseren, bijvoorbeeld het statuut, de werking of de interne audit. Er lopen heel veel werven ter modernisering. Het ambtenarenapparaat is natuurlijk groot. De bestuursovereenkomst is volgens mij een middel om ook iets meer te doen via de verleende geresponsabiliseerde autonomie. De output is het belangrijkste, veeleer dan de processen en de procedures.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

De **voorzitter**: Wij hebben zonet de laatste vraag van de agenda behandeld. Daarmee is deze vergadering gesloten.

De openbare commissievergadering wordt gesloten om 15.00 uur.

La réunion publique de commission est levée à 15.00 heures.

