

Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers

GEWONE ZITTING 1997-1998 (*)

3 NOVEMBER 1997

ONTWERP VAN ALGEMENE UITGAVENBEGROTING

voor het begrotingsjaar 1998

BELEIDSNOTA
van het Ministerie van Ambtenarenzaken (19)
voor het begrotingsjaar 1998

INHOUDSTAFEL

	Blz.
INLEIDING	3
I. INRICHTING VAN HET FEDERAAL MINISTERIE VAN AMBTENARENZAKEN	4
II. PISTES VOOR EEN PERFORMANTE ADMINISTRA- TIE	6
1. De werving	6
2. De permanente kwaliteitsopleiding als belangrij- ke voorwaarde voor de bevordering	8
a) De opleiding van de laureaten van het overgangs- examen naar niveau 1	9
b) Het directiebrevet	10

Zie :

- 1249 - 97 / 98 :

- N° 1 : Uitgavenbegroting.
- N°s 2 en 3 : Verantwoordingen.
- N°s 4 tot 7 : Beleidsnota's.

(*) Vierde zitting van de 49° zittingsperiode.

(**) Overeenkomstig artikel 79, n° 1, van het Reglement van de Kamer van Volksvertegenwoordigers heeft de minister van Ambtenarenzaken de beleidsnota van zijn departement overgezonden.

Chambre des Représentants de Belgique

SESSION ORDINAIRE 1997-1998 (*)

3 NOVEMBRE 1997

PROJET DE BUDGET GENERAL DES DEPENSES

pour l'année budgétaire 1998

NOTE DE POLITIQUE GENERALE
du Ministère de la Fonction Publique (19)
pour l'année budgétaire 1998

TABLE DES MATIERES

	Page
INTRODUCTION	3
I. ORGANISATION DU MINISTERE FEDERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE	4
II. PISTES POUR UNE ADMINISTRATION PERFOR- MANTE	6
1. Le recrutement	6
2. La formation permanente de qualité pour une qua- lification - condition première à la promotion	8
a) Une formation pour les lauréats du concours d'ac- cession au niveau 1	9
b) Le brevet de direction	10

Voir :

- 1249 - 97 / 98 :

- N° 1 : Budget des dépenses.
- N°s 2 et 3 : Justifications.
- N°s 4 à 7 : Notes de politique générale.

(*) Quatrième session de la 49° législature.

(**) Conformément à l'article 79, n° 1, du Règlement de la Chambre des Représentants, le ministre de la Fonction publique a transmis la note de politique générale de son département.

3. De mobiliteit als waarborg voor de verspreiding van ervaring	11	3. La mobilité, garante d'une circulation d'expériences	11
1° Volledige omkadering van de procedure	11	1° Un encadrement complet de la procédure	11
2° Vereenvoudiging van de voorwaarden waaronder een overplaatsing kan verkregen worden	11	2° Une simplification des conditions dans lesquelles un transfert peut être obtenu	11
3° Valorisatie van het slagen voor een vergelijkend examen voor overgang naar het hoger niveau of voor een examen voor verhoging in graad	11	3° Une valorisation de la réussite d'un concours d'accès au niveau supérieur ou d'un examen d'avancement de grade	11
4° Objectivering van de selectie van de kandidaten voor de vrijwillige mobiliteit	11	4° Une objectivation de la sélection des candidats à mobilité volontaire	11
4. De Verloven	12	4. Les congés	12
5. De Flexibiliteit van de leidende ambtenaren en de invoering van de mandaten	13	5. La flexibilité des fonctionnaires dirigeants et l'introduction des mandats	13
6. De Evaluatie	14	6. L'évaluation	14
7. De Evaluatie door het publiek	15	7. L'évaluation par le public	15
III. TOEGANKELIJKHEID VAN HET FEDERAAL OPENBAAR AMBT	16	III. ACCESSIBILITE DE LA FONCTION PUBLIQUE FEDERALE	16
1. Leesbaarheid	17	1. Lisibilité	17
2. Uitbreiding van de openingsuren en oprichting van federale administratieve sites	17	2. Extension des heures d'ouverture et création des sites fédéraux	17
3. Doorzichtigheid	18	3. Transparence	18
IV. EEN TEWERKSTELLINGSBELEID IN HET OPENBAAR AMBT	19	IV. UNE POLITIQUE DE L'EMPLOI A LA FONCTION PUBLIQUE	19
1. De Statutaire tewerkstelling	19	1. L'emploi statutaire	19
2. De contractuele tewerkstelling	21	2. L'emploi contractuel	21
3. Bestaande maatregelen inzake arbeidsherverdeling	22	3. Les mesures existantes en matière de redistribution du temps de travail	22
4. Nieuwe vormen van tewerkstelling	24	4. De nouvelles formes d'emploi	24
V. VOORTZETTING VAN HET OVERLEG	25	V. LA POURSUITE DE LA CONCERTATION	25
1° Toelage ter vereffening van achterstallige bedragen	26	1° Allocation pour paiement d'arriérés	26
2° Wedde-anciënniteit	26	2° Ancienneté pécuniaire	26
3° Vervoer en verplaatsingsproblematiek	26	3° Problématique des transports et déplacements	26
4° Vakbondsstatuut	26	4° Statut syndical	26
VI. STRUCTUREN	27	VI. STRUCTURES	27
1. Dienst voor Overheidsopdrachten en Subsidies ...	28	1. Service des Marchés publics et des Subventions ..	28
2. Federaal Aankoopbureau	28	2. Bureau fédéral d'Achats	28
3. Administratieve Gezondheidsdienst	28	3. Service de Santé Administratif	28
CONCLUSIE	28	CONCLUSION	28
REGIE DER GEBOUWEN	29	SECTION REGIE DES BATIMENTS	29
I. INLEIDING	29	I. INTRODUCTION	29
1. Verwezelijkingen in 1996/1997	30	1. Réalisations en 1996/1997	30
2. Continuïteit van de lopende activiteiten	31	2. Continuité des actions entreprises	31
3. Doelstellingen voor 1998 en de komende jaren	31	3. Objectifs pour 1998 et années à venir	31
OORLOGSSLACHTOFFERS	33	SECTION VICTIMES DE GUERRE	33
Hoge Raad voor Oorlogsinvaliden, Oudstrijders en Oorlogsslachtoffers	33	Le Conseil Supérieur des Invalides de Guerre, des Anciens Combattants et des Victimes de Guerre	33

I. — INLEIDING

In een toestand van diepgaande ommekeer zoals we die nu kennen moet de noodzaak tot een nieuwe dynamiek van de administratie, opdat ze een instrument van economische, sociale en culturele vooruitgang zou worden, gezien worden als een plicht.

Het hervormingsproces, dat al sedert enkele jaren begonnen was ondermeer in het beheer, moet zich baseren op moderne instrumenten en gedragswijzen in perfecte harmonie met onze budgettaire en technologische realiteit en de behoeften van onze burgers.

De herdefiniëring van het beheer en de opdrachten van het Openbaar Ambt werd noodzakelijk door de nieuwe vorm van onze instellingen en de nieuwe complexe verhoudingen die geïmplementeerd werden door de internationalisering van de economie en de eenheidsmarkt.

Naast deze economische en politieke druk is er de druk van de burgerlijke maatschappij die wordt gevoed door gevoelens van onzekerheid, uitsluiting en dysfunctie die een smet werpen op de overheidsdiensten. De bevolking streeft naar meer doorzichtigheid, naar meer democratie.

De vernieuwde administratie, die de hiernavolgende pistes versterken, is dus ook gebaseerd op de evolutie van de gedragswijzen van de ambtenaren, die nieuwe beheerswijzen met zich meebrengt die gebaseerd zijn op meer eenvoudiger verhoudingen waar inspraak mee gepaard gaat, waar de scheidsrechter de plaats laat aan overleg, communicatie, reflectie en ten slotte initiatief. De wetten en reglementen zullen zonder gevolg blijven als de medespelers niet overtuigd zijn van hun rol en hun nut, elk op hun eigen niveau. Er mag niet gevraagd worden aan de ambtenaren die in contact staan met het publiek naar het publiek te luisteren als de hiërarchie niet luistert naar hen : de administratie weerspiegelt haar eigen interne waarden naar buiten toe.

Het past vandaag de administratie te beschouwen als een organisatie ten dienste van het publiek, die dan ook beantwoordt aan de eisen van doeltreffendheid en doelmatigheid. Deze motivaties veeleer dan objectieven zijn totaal onverenigbaar met de niet-handeldrijvende aard van de administratie, als men onder doeltreffendheid het vermogen verstaat om de echte behoeften van het publiek te ontmoeten. Deze wordt slechts bekomen door actief te luisteren naar de bevolking, zoals het bedrijf dat doet met haar klanten.

De bedrijven beschikken over boekhoudkundige instrumenten om hun doeltreffendheid te meten, de administratie beschikt daarentegen over haar eigen maatstaf om te oordelen over de hare : de voldoening van het publiek. Het is aan de politieke overheden resultaten te eisen in termen van voldoening van de behoeften.

Op een meer pragmatische manier past het te preciseren dat de verandering steunt op 5 sterke principes :

I. — INTRODUCTION

Dans un état en profonde mutation comme le nôtre, la nécessité de mettre en oeuvre une nouvelle dynamique de l'administration, afin qu'elle devienne un instrument de progrès économique, social et culturel, doit être perçue comme un devoir.

Le processus de réformes, entamées depuis plusieurs années notamment dans la gestion, doit se fonder sur des outils et des comportements modernes, c'est-à-dire en parfaite adéquation avec les réalités budgétaires et technologiques qui sont les nôtres et les besoins des citoyens.

La redéfinition de la gestion et des missions de la fonction publique est rendue nécessaire par suite de la nouvelle configuration de nos institutions et des nouveaux rapports complexes mis en place par l'internationalisation de l'économie et le marché unique.

A côté de ces pressions économiques et politiques, surgit la pression de la société civile alimentée par des sentiments d'insécurité, d'exclusion et les dysfonctionnements qui entachent des services publics. La population aspire à plus de transparence, à plus de démocratie.

Le renouveau administratif, que les pistes développées ci-après consolident, se fonde donc aussi sur l'évolution des comportements des fonctionnaires, qui appelle de nouveaux modes de gestion basés sur des rapports plus simples et plus participatifs, où l'arbitraire cède la place à la concertation, la communication, la réflexion et enfin à l'initiative. Les lois et règlements resteront sans effet si les acteurs ne sont pas convaincus de leur rôle et de leur utilité chacun à leur niveau. Il ne peut être demandé aux agents en contact avec le public « d'écouter le public » si la hiérarchie ne les écoute pas eux : l'administration reflète à l'extérieur ses propres valeurs internes.

Il convient aujourd'hui de considérer son administration comme une « organisation au service du public », répondant dès lors aux exigences d'efficacité et d'efficacités. Ces motivations plutôt qu'objectifs ne sont nullement incompatibles avec la nature non marchande de l'administration, si l'on entend l'efficacité comme la capacité à rencontrer les vrais besoins du public. Elle ne s'acquiert qu'en étant à l'écoute active de la population, comme l'est l'entreprise à l'égard de ses clients.

Si les entreprises disposent d'outils comptables pour mesurer leur efficacité, l'administration, elle, dispose de son propre repère pour juger la sienne : la satisfaction du public. C'est aux autorités politiques d'exiger des résultats en termes de satisfaction des besoins.

D'une manière plus pragmatique il convient de préciser que le changement s'appuie sur 5 principes forts :

1. De continue opleiding van de ambtenaren die zich niet beperkt tot technische materies, maar thema's van beheer en gedrag tegenover de buitenwereld en de collega's omvat.

2. De communicatie in termen van circulatie van interne of externe informatie en als instrument van reflectie, uitwisseling van ideeën en ervaringen.

3. De mobiliteit die de ontwikkeling bevordert en dus de individuele motivatie, en derhalve de doeltreffendheid.

4. De moderniseringsambtenaren, netwerken van correspondenten die elk handelen in hun eigen departement, als tussenpersoon van de verandering. Die organisatie respecteert de departementale autonomie, maar ontwikkelt een gemeenschappelijke zin voor arbeid, uitwisselings- en vertrouwensrelaties en creëert vernieuwende impulsen. Het zijn de vormingsdirecteuren, de informatie-ambtenaren, de beheerders van het nieuwe evaluatiesysteem...

5. De middelen tot modernisering. Het past, met andere woorden, een coherente, gemakkelijke en snelle aanpak te kiezen voor het beheer en de circulatie van gegevens via de moderne telematica en de structuren die zich daartoe lenen, namelijk de ontwikkeling van netwerken. De traditionele wegen van overbrenging van informatie bestemd voor de gebruikers (burgers en ambtenaren), met name telefoon en post, zijn niet langer aangepast aan de behoeften die constant blijven evolueren. De administratie moet zich integreren in de informatiemaatschappij om de uitdaging aan te gaan waarmee ze geconfronteerd wordt in de nieuwe economische, sociale en culturele context.

Het hervormingsproces dat wordt voorgesteld in deze nota concretiseert een dergelijke aanpak. Een aanpak die de zin voor verantwoordelijkheid, ondernemingszin ontwikkelt, die de contractuele relaties vestigt en niet meer afhangt van een goede of slechte wil : het Openbaar Ambt dient de belangen van de gemeenschap, haar ambtenaren spelen een essentiële rol in een rechtsstaat, ze zijn de medespelers van de democratie.

I. — INRICHTING VAN HET FEDERAAL MINISTERIE VAN AMBTENARENZAKEN

Vooraleer in te gaan op de verschillende oriëntaties is het van belang om in enkele lijnen te schetsen hoe het momenteel is gesteld met de installatie van het federaal Ministerie van Ambtenarenzaken dat een sleutelpositie bekleedt binnen de hervormingen.

Het Ministerie van Ambtenarenzaken staat klaar voor een nieuwe start, maar ook voor heel wat nieuwe uitdagingen. Enerzijds is men erin geslaagd, na 2 jaar van bestuderen, onderhandelen en overleggen de geplande veranderingen en herschikkingen in teksten te gieten die klaar zijn voor uitvoering. Op datum van 1 januari 1998 zal bovendien de definitieve reorganisatie een feit zijn.

1. La formation continue des fonctionnaires qui ne se limite pas aux matières techniques mais englobe les thèmes de la gestion et du comportement envers l'extérieur et les collègues.

2. La communication en termes de circulation de l'information interne ou externe et en tant qu'instrument de réflexion, d'échange d'idées et d'expériences.

3. La mobilité qui favorise l'épanouissement et donc la motivation individuelle et, partant, l'efficacité.

4. Les agents de la modernisation, ces réseaux de correspondants agissant chacun dans leur département, comme les relais du changement. Cette organisation respecte l'autonomie départementale mais développe le sens du travail en commun, des relations d'échanges et de confiance et crée des impulsions innovantes. Ce sont les directeurs de formation, les fonctionnaires d'information, les gestionnaires du nouveau système d'évaluation...

5. Les moyens de la modernisation, en d'autres termes, il convient d'adopter une approche cohérente, aisée et rapide en matière de gestion et de circulation des données par les moyens télématiques modernes et les structures qui s'y prêtent, à savoir le développement des réseaux. En effet, les voies traditionnelles de transmission de l'information destinées aux utilisateurs (citoyens et fonctionnaires) que sont le téléphone et le courrier, ne sont plus adaptés aux besoins, en constante évolution du reste. L'administration doit s'intégrer dans la société de l'information et de l'ère des réseaux pour relever les défis que lui oppose le nouveau contexte économique, social et culturel.

Le processus des réformes présenté dans cette note concrétise une telle approche. Une approche qui développe le sens de la responsabilité, celle de l'entreprise, qui fonde des relations de type contractuel et non plus dépendant d'une bonne ou mauvaise volonté : la fonction publique sert les intérêts de la collectivité, ses fonctionnaires jouent un rôle essentiel dans un Etat de droit, ils sont les acteurs de la démocratie.

I. — ORGANISATION DU MINISTERE FEDERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

Avant d'approfondir les différentes orientations, il importe de tracer en quelques lignes l'état des lieux quant à l'organisation du Ministère fédéral de la Fonction publique, qui occupe une position clé dans les réformes.

Le Ministère de la Fonction publique est prêt pour un nouveau départ et pour de nouveaux défis. D'une part, on est parvenu après deux ans d'études, de négociations et de concertations à introduire les modifications et les réorientations prévues dans les textes prêts à être exécutés. Au 1^{er} janvier 1998, la réorganisation définitive sera chose faite.

Anderzijds zal men de vrijgekomen energie nuttig kunnen gebruiken voor de implementatie van het Strategisch Plan dat voor het departement in de komende 3 jaar de weg moet openen naar een betere interne en externe communicatie, naar een beter en moderner personeelsbeleid, het beter betrekken van de interne en externe gebruikers bij het ontwikkelen en het evalueren van het overheidsbeleid inzake ambtenarenzaken en het komen tot een aangepaste en doeltreffende regelgeving en dito procedures.

Eén concreet voorbeeld van een betere externe communicatie en van het betrekken van de interne en externe gebruikers werd trouwens reeds gegeven door het Federaal Aankoopbureau (FAB). Op eigen initiatief werd een moderne en efficiënte catalogus gemaakt en een showroom ingericht met de producten die door het FAB kunnen geleverd worden.

De modernisering van het FAB zal dus worden voortgezet, zodat een nog snellere dienstverlening aan zijn overheidsklanten kan worden gewaarborgd.

De teksten die op 30 augustus 1997 in het *Belgisch Staatsblad* werden gepubliceerd, geven voor het departement eindelijk uitvoering aan de vereenvoudiging van de loopbanen en de weddeschalen, met inbegrip van de bijzondere loopbanen, en aan de bijzondere bepalingen die de uitvoering van het statuut van het Rijkspersoneel waarborgen. Hierdoor wordt de rechtspositie van het personeel gewaarborgd.

Bovendien zal dan de definitieve personeelsformatie bij KB zijn vastgelegd, kan er uitvoering aan gegeven worden en kan een doeltreffend personeelsbeleid worden gevoerd. De informatici die tewerkgesteld zijn bij het Adviesbureau voor Organisatie en Beheer worden omwille van de doeltreffendheid inzake beheer samengebracht in één enkele graad van adviseur in informatica. (Adviesbureau ABC)

Het meest markante feit situeert zich op organisatorisch vlak. Het Hoog Comité van Toezicht houdt op te bestaan in zijn huidige vorm en met zijn huidige takenpakket en verdwijnt uit het organigram van Ambtenarenzaken. De Dienst enquêtes van wie de activiteiten quasi volledig gewijd zijn aan het bestrijden van de ambtelijke passieve en actieve corruptie wordt in het kader van een geïntegreerde politiek ter bestrijding van de criminaliteit en de hervorming van de politiediensten vanaf 1 januari 1998 geïntegreerd in het Commissariaat-generaal van de Gerechtelijke Politie waar de enquêteurs deel gaan uitmaken van de Centrale Dienst voor de bestrijding van de corruptie (C.D.B.C.). Het Commissariaat-generaal zal op die manier naast deze C.D.B.C. ook de Nationale Brigade (B.N.B.) belast met de beteugeling van de grote criminaliteit, en de Centrale dienst voor de bestrijding van de georganiseerde economische en financiële delinquentie (CDGEFID) omvatten.

De ondersteunende preventieve functie op het gebied van het gebruik van de openbare middelen verdwijnt echter niet helemaal vanuit Ambtenarenza-

D'autre part, on pourra utiliser utilement l'énergie libérée pour mettre en oeuvre le Plan stratégique qui doit, dans les trois prochaines années, ouvrir la voie vers une meilleure communication interne et externe, une gestion du personnel améliorée et modernisée, une participation accrue des utilisateurs externes et internes lors du développement et de l'évaluation de la politique gouvernementale en matière de fonction publique et la concrétisation d'une réglementation et de procédures adaptées et efficaces.

Le Bureau fédéral d'Achats (B.F.A.) a d'ailleurs donné un exemple concret d'une meilleure communication externe et de la participation des utilisateurs externes et internes. A sa propre initiative, il a élaboré un catalogue moderne et bien conçu et il a créé une salle d'exposition contenant les produits qui peuvent être fournis par le B.F.A.

La modernisation du B.F.A. sera donc poursuivie afin de garantir un service encore plus rapide aux clients du secteur public.

Les textes qui ont été publiés le 30 août 1997 au *Moniteur belge* exécutent enfin pour le département, la simplification des carrières et des barèmes y compris des carrières spécifiques, ainsi que les dispositions spéciales qui garantissent l'exécution du Statut des agents de l'Etat. Ainsi, la sécurité du personnel est garantie.

De surcroît, le cadre organique définitif sera enfin fixé par arrêté royal et on pourra l'exécuter de sorte qu'une politique du personnel efficace puisse être menée. Pour des raisons d'efficacité en matière de gestion, les informaticiens du Bureau Conseil en Organisation et en Gestion seront regroupés dans un cadre unique de conseiller en informatique (Bureau ABC).

Le fait le plus marquant se situe au niveau de l'organisation. Le Comité supérieur de Contrôle cesse d'exister dans sa forme et avec ses tâches actuelles et disparaît de l'organigramme du Ministère de la Fonction publique. Le service « Enquêtes », dont les activités étaient presque entièrement absorbées par la lutte contre la corruption active et passive, sera intégré, à partir du 1^{er} janvier 1998, dans le Commissariat général de la Police judiciaire, où les enquêteurs feront partie de l'Office Central pour la Répression de la Corruption (O.C.R.C.). Ce Commissariat général de la Police judiciaire englobera l'O.C.R.C., la Brigade Nationale chargée de la répression de la grande criminalité (B.N.B.), ainsi que l'Office Central de la lutte contre la Délinquance Economique et Financière (O.C.D.E.F.O.).

Cependant, la fonction préventive de support en matière d'utilisation de moyens publics ne disparaît pas complètement des compétences du Ministère de

ken. Er wordt bij het Ministerie van Ambtenarenzaken de Dienst voor Overheidsopdrachten en Subsidies opgericht. Deze horizontale dienst die ten dienste staat van alle federale ministeries heeft een viervoudige opdracht :

- a. de nodige steun verlenen bij de voorbereiding en de gunning van een overheidsopdracht of een concessie voor openbare werken;
- b. advies verlenen over de wijze waarop een gunningsprocedure is verlopen of de toewijzing is gebeurd;
- c. steun verlenen bij de verbetering van de organisatie van de diensten die betrokken zijn bij overheidsopdrachten en subsidies, bij de verbetering van de gebruikte methodologieën of van de opleidingen terzake;
- d. de bevoegde Minister of de leidende ambtenaar inlichten over de gedane vaststellingen terzake.

II. — PISTES VOOR EEN PERFORMANTE ADMINISTRATIE

Als de maatschappij de politiek over het Openbaar Ambt interpelleert, moet men de herovereenstemming van het politieke probleem in gedachten houden en het herleiden tot zijn juiste dimensie. Er dient enerzijds aan herinnerd te worden dat er al procedures zijn in het Openbaar Ambt om zijn werking te objectiveren en anderzijds om een grotere doorzichtigheid van de overheidsdiensten te beogen om de burgers toe te laten hun raderwerk beter te begrijpen.

De pistes die hierna zullen worden uiteengezet, gaan in de richting van een verbetering, want het is waar dat het nutteloos is iets kapot te maken dat kan worden verbeterd. Bovendien moet men, bij het opbouwen, ook de moed hebben datgene af te schaffen dat tot niets meer dient.

1. De werving

Wervingsbrevetten :

- om de statutaire wervingsprocedure te versnellen;
- om loopbaanperspectieven te geven aan de contractuelen die reeds zouden geslaagd zijn in het wervingsbrevet als eerste proef van het statutair wervingsexamen.

De bevolking beter inlichten via samenwerking met organismen zoals de VDAB, het FOREM, de BGDAB en De POST.

De werving van statutair personeel in het openbaar ambt wordt in het algemeen georganiseerd op basis van examens waarvan de objectiviteit door allen wordt erkend. De term « vergelijkend examen » impliceert dat de prestaties van alle kandidaten vergeleken zouden worden door middel van eenzelfde selectieprocedure. De examencommissies zijn overigens samengesteld uit personen die komen uit de

la Fonction publique. Au sein de notre Ministère, le Service des Marchés publics et des Subventions sera créé. Ce service horizontal, qui aura essentiellement une mission d'appui, est au service de tous les Ministères fédéraux. Les missions de ce service peuvent être résumées comme suit :

- a. offrir le soutien nécessaire lors de la préparation et l'adjudication d'un marché public ou une concession pour des travaux publics;
- b. émettre des avis quant à la manière dont une procédure d'attribution ou de passation d'un marché s'est déroulée;
- c. servir d'appui lors de l'amélioration de l'organisation des services impliqués dans les marchés publics et les subventions, de l'utilisation des méthodologies employées ou des formations en la matière;
- d. informer le Ministre compétent ou le fonctionnaire dirigeant des observations faites en la matière.

II. — PISTES POUR UNE ADMINISTRATION PERFORMANTE

Lorsque la société interpelle les politiques sur la Fonction publique, il faut avoir à l'esprit de recadrer le problème politique et de le ramener à sa juste dimension. Il faut d'une part rappeler que des procédures sont déjà en place à la Fonction publique pour objectiver son fonctionnement et d'autre part viser à une plus grande transparence des services publics afin de permettre aux citoyens de mieux en comprendre ses rouages.

Les pistes développées ci-après vont dans le sens d'une amélioration, tant il est vrai qu'il est inutile de détruire ce qui peut être amélioré. De plus, lorsque l'on construit, il faut avoir le courage de supprimer ce qui ne sert plus à rien.

1. Le recrutement

Des brevets de recrutement pour

- accélérer les procédures de recrutement;
- donner des perspectives de carrière aux contractuels qui auront ainsi déjà réussi la première épreuve de sélection du personnel statutaire.

Mieux informer la population par le développement de la collaboration avec des organismes tels que le VDAB, le FOREM et l'ORBEM ainsi que La Poste.

Le recrutement du personnel statutaire à la Fonction publique en général est organisé sur la base de concours dont l'objectivité est reconnue par tous. En effet, le terme « concours » implique que les prestations de tous les candidats soient comparées par le biais d'une même procédure de sélection. Par ailleurs les commissions d'examens, composées de personnes issues des administrations concernées et du monde

administraties in kwestie en uit de onderwijswereld en garanderen zo de objectiviteit en de kwaliteit van de selectie.

De aanpassing van het examenprogramma aan het aanwervingsprofiel dat voortvloeit uit de door de administratie geleverde functieanalyse is een niet te verwaarlozen aspect van de stap van het VWS naar het respecteren van het gelijkheidsprincipe onder de kandidaten. Ze laat toe over te gaan tot een optimale selectie en zo adequaat mogelijk te beantwoorden aan de personeelsbehoeften van de administraties.

Ook de overgang van de selectiecriteria, die eerst hoofdzakelijk beruisten op kennis, naar criteria afgeleid uit de bekwaamheid en de belangrijkste karakteristieken van de persoonlijkheid van de kandidaten dient onderstreept te worden. Dat laat immers een kwaliteitsverhoging van de selectie toe in functie van het gewenste profiel.

De objectiviteits- en kwaliteitszorg vertaalt zich eveneens in de werving van specialisten, selectieadviseurs.

Er kan gemakkelijk vastgesteld worden dat het VWS sedert enkele jaren evolueert in een dynamisch vernieuwingsproces.

Als voorbeeld van vernieuwing is het mogelijk de periode tussen de verscheidene examens te verkorten door bijvoorbeeld op geregelde tijdstippen een examen te organiseren voor het behalen van een wervingsbrevet.

Dit wervingsbrevet zal een dubbele functie hebben : het zal in de eerste plaats de houders van het brevet toelaten aan het eigenlijk vergelijkend wervingsexamen deel te nemen en in de tweede plaats dezelfde personen de mogelijkheid bieden om hun kandidatuur te stellen voor een contractuele betrekking.

Het VWS zou bovendien als kruispunt in de federale overheidssector, alle wervingsaanvragen kunnen centraliseren niet alleen van statutair personeel, maar ook van contractueel personeel voor alle departementen. Dit zou de personen op zoek naar een betrekking in het Openbaar Ambt toelaten een enkele gesprekspartner te hebben die gemakkelijk identificeerbaar is.

Deze informatie en de inschrijvingsmodaliteiten zouden op een bredere basis kunnen verspreid worden middels een samenwerking met de plaatsingsorganismen als FOREM, VDAB en BGDAB en vooral met de Post evenals met de pers en televisiediensten.

Het VWS zal eveneens beter rekening moeten houden met de specificiteit van de vragen geuit door de federale entiteiten en gedecentraliseerde examens moeten organiseren buiten de hoofdstad om de nabijheid tot de burgers te verbeteren.

Een aantal gemeenten en instellingen hebben een beroep gedaan op het VWS om voor de werving van hun personeel, de selectieprocedure te organiseren. Deze bijkomende opdrachten kan het VWS, met de huidige personeelsbezetting, niet meer aan. Daarom

de l'enseignement, garantissent l'objectivité et la qualité de la sélection.

L'adaptation du programme d'examen au profil de recrutement qui ressort de l'analyse de fonction fournie par l'administration est un aspect non négligeable de la démarche du S.P.R. vers le respect du principe d'égalité entre les candidats. Elle permet de procéder à une sélection optimale et de répondre le plus adéquatement possible aux besoins des administrations en personnel.

A souligner encore le passage de critères de sélection reposant essentiellement sur la connaissance à des critères dégagant les aptitudes et les principales caractéristiques de la personnalité des candidats permettant d'accroître davantage la qualité de la sélection en fonction du profil souhaité.

Ce souci d'objectivité et de qualité se traduit également par le recrutement de spécialistes, conseillers de sélection.

On le constate aisément, le S.P.R. évolue depuis quelques années dans un processus d'innovations continu et dynamique.

A titre d'exemple, il est possible de raccourcir les délais de réalisation des examens en soumettant par exemple à des intervalles réguliers des candidats à un examen pour l'obtention d'un brevet de recrutement.

Ce brevet de recrutement aura une fonction double : il permettra en premier lieu aux détenteurs du brevet de participer au concours de recrutement proprement dit et il offrira en second lieu aux mêmes personnes la possibilité de se voir attribuer un emploi contractuel.

Le S.P.R. pourrait, par ailleurs, en tant que carrefour dans le secteur public fédéral, centraliser toutes les demandes d'engagement, non seulement de personnel statutaire mais également de contractuels pour tous les départements. Ceci permettrait aux personnes à la recherche d'un emploi dans la fonction publique d'avoir un interlocuteur unique facilement identifiable.

Cette information et les modalités d'inscription pourraient être diffusées sur une base plus large par une collaboration avec les organismes de placement que sont le FOREM, le VDAB et l'ORBEM et particulièrement avec La Poste ainsi qu'avec les organes de presse et de télévision pour une meilleure information du public.

Le S.P.R. devra également mieux tenir compte de la spécificité des demandes exprimées par les entités fédérées et organiser des examens décentralisés en province pour améliorer la proximité avec les citoyens.

Certaines communes et établissements ont fait appel au S.P.R. afin d'organiser une procédure de sélection pour le recrutement de leur personnel. Le S.P.R. ne peut plus mener à bien ces missions complémentaires avec ses effectifs actuels. C'est la raison

stelt het VWS voor dat elke provincie die het nodig oordeelt, een selectiedienst zou oprichten die zou instaan voor de selectie van personeelsleden voor de gemeenten. Het VWS is bereid om, zeker in de beginfase, deze initiatieven te patroneren, zijn knowhow ter beschikking te stellen, te zorgen voor de opleiding van het nodige gespecialiseerde personeel en behulpzaam te zijn bij een aantal technische prestaties.

De provincie Vlaams-Brabant (en de stad Leuven) heeft het VWS reeds in die zin gecontacteerd. Dit heeft aanleiding gegeven tot het opstellen van een samenwerkingsakkoord waarin o.m. wordt voorzien dat de provincie en de stad personeel ter beschikking van het VWS. zullen stellen om selectieproeven te organiseren. Dit kan ook voor andere provincies die daar de wens toe uitspreken.

Voor de lokale besturen die niet opteren voor de oprichting van een eigen selectiedienst zal het VWS als Staatsdienst met afzonderlijk beheer de tarieven herzien.

Met betrekking tot het VWS zal een globale discussie gevoerd worden ondermeer over de werking, de structuur en de mogelijkheid de selectie op departementaal niveau te decentraliseren.

2. De permanente kwaliteitsopleiding voor een kwalificatie als belangrijke voorwaarde noodzakelijk voor de bevordering

Motiverende en geschikte opleiding voor de jonge ambtenaren via :

- een opleiding voor ambtenaren die na een loopbaanexamen niveau 1 worden, om hen voor te bereiden op de uitoefening van hun nieuwe functie;
- een nieuwe benadering van het vormingsverlof, dat tevens toegankelijk wordt voor het contractueel personeel.
- Een directiebrevet als toegangsvoorwaarde voor leidende functies : een managementopleiding en een opleiding in personeelsbeheer voor een kwaliteitsvolle overheidsdienst die beantwoordt aan de eisen van een steeds veranderende maatschappij.

In dezelfde geest gericht op het vermijden van de creatie van nieuwe structuren, is het niet aangewezen een administratieschool op te richten die het risico zou lopen zeer snel te veranderen in een elite-getto. Het is nuttiger de scholen en universiteiten te groeperen en hen ertoe te brengen samen te werken om het beste van zichzelf te geven.

De opleiding moet bestudeerd worden op verschillende niveaus. De ambtenaren hebben reeds de mogelijkheid deel te nemen aan de specifieke opleidingen georganiseerd door het OFO (Opleidingsinstituut van de Federale Overheid). Voor het ogenblik wordt een vijfdaagse cursus over de overheidsopdrachten georganiseerd die de Europese dimensie omvat. Het doel dat nagestreefd wordt, is dat elk departement minimum twee specialisten van overheidsopdrachten zou hebben om de goede uitvoering

pour laquelle le S.P.R. propose que chaque province qui le juge nécessaire crée un service de sélection qui s'occuperait de la sélection de membres du personnel des communes. Le S.P.R. est prêt, dans une première phase, à patronner ces initiatives, à mettre à disposition son know-how, à s'occuper de la formation du personnel spécialisé nécessaire et à apporter sa collaboration dans différentes prestations techniques.

La province du Brabant flamand (et la ville de Leuven) ont déjà contacté le S.P.R. en ce sens. Ceci a donné lieu à l'élaboration d'un accord de coopération dans lequel il est stipulé entre autres que la province et la ville mettront du personnel à la disposition du S.P.R. en vue d'organiser les épreuves de sélection. Il pourrait en être de même pour d'autres provinces qui en expriment le souhait.

Pour les pouvoirs locaux qui n'optent pas pour la création d'un propre service de sélection, le S.P.R., en tant que Service de l'Etat à gestion séparée, reverra les tarifs.

Une discussion globale sera menée notamment au sujet de la structure et du fonctionnement du S.P.R., ainsi que sur les possibilités de décentraliser la sélection au niveau départemental.

2. La formation permanente de qualité pour une qualification — condition première à la promotion

Des formations motivantes et qualifiantes pour les jeunes fonctionnaires par :

- une formation pour les agents lauréats d'un concours d'accession au niveau 1, afin de les préparer à l'exercice de leurs nouvelles fonctions;
- une nouvelle approche du congé de formation, qui devient également accessible au personnel contractuel.
- Un brevet de direction pour les fonctionnaires dirigeants : une formation au management et à la gestion des ressources humaines pour un service public de qualité répondant aux exigences d'une société en mutation.

Dans le même esprit visant à éviter de créer de nouvelles structures qui se superposent, il n'est pas indiqué de créer une école d'administration qui risquerait de devenir rapidement un ghetto élitiste. Il est plus utile d'associer les écoles et les universités et de les amener à travailler ensemble en donnant le meilleur d'elles-mêmes.

La formation doit être appréhendée à différents niveaux. Les agents ont déjà la possibilité de participer à des formations spécifiques organisées par l'I.F.A. (Institut de Formation de l'Administration Fédérale). Celui-ci propose par exemple un cours de cinq jours sur les marchés publics englobant la dimension européenne. L'objectif poursuivi étant que chaque département ait au moins deux spécialistes des marchés publics afin de garantir la bonne exécution de la loi et de prévenir tout problème (retards

van de wet te garanderen en eender welk probleem te vermijden (vertragingen in het gunnen van opdrachten, fouten in de uitvoering, geschillen op de werven, enz.).

Teneinde nog meer tegemoet te komen aan de verwachtingen van de personeelsleden en de diensten, zal de reglementering inzake onthaal en opleiding toegestaan worden aan contractuele personeelsleden; deze zullen zich dus kunnen specialiseren volgens de noden van de dienst en zich kunnen voorbereiden op de wervingsexamens.

Deze reglementering zal eveneens aangepast worden teneinde :

- ze leesbaarder te maken;
- het begrip beroepsopleiding te preciseren;
- het nieuwe aanbod van het hoger onderwijs in te lassen in de lijst van de erkende opleidingen voor het opleidingsverlof (open hoger onderwijs : opleidingen als vrije leerling);
- de berekeningswijze van het aantal verlofuren voor het afstandsonderwijs te vereenvoudigen.

In het kader van het Handvest van de Gebruiker is het tevens normaal dat federale ambtenaren de landstalen moeten beheersen en indien nodig verplicht moeten worden opleidingen terzake te volgen.

In een bekommernis van de democratie en de integratie is het ook nodig dat mensen, die onze landstalen niet machtig zijn tevens een aangepaste dienstverlening moeten krijgen.

Bovendien zullen de nieuwe tewerkstellingsprojecten van jongeren moeten uitgebreid worden met het oog op het vertrouwd maken van deze laatsten met de administratieve wereld.

Het gaat in dit geval om Eerste Werkervaringscontracten en om de aanwerving van studenten tijdens de vakanties, ter vervanging van ambtenaren die met jaarlijks verlof zijn. De toepassing van de Eerste Werkervaringscontracten zal trouwens nog versoepeld worden.

a) De opleiding van de laureaten van het overgangsexamen naar niveau 1.

Er wordt voorgesteld de laureaten van de bevoorderingsexamens tot niveau 1 een opleiding te doen volgen, opdat de potentiële mogelijkheden van de laureaten zouden kunnen geëvalueerd worden.

Het gaat hier niet om een stage zoals bedoeld in artikel 27 e.v. van het statuut. Men kan immers een rijksambtenaar die positief geëvalueerd werd en bovendien geslaagd is in toch een moeilijk examen het statuut van vaste ambtenaar niet ontnemen en alle rechten die daaraan verbonden zijn.

Het is eerder de bedoeling dat de laureaat van het examen ertoe wordt aangezet bij het begin van de loopbaan in niveau 1 en aantal opleidingen te volgen die hem beter kan voorbereiden op de uitoefening van zijn nieuwe functie (bijvoorbeeld personeelsbe-

dans les passations de marchés, erreurs dans l'exécution, litiges sur les chantiers, etc.).

Afin de répondre encore mieux aux attentes des membres du personnel et des services, la réglementation concernant l'accueil et la formation sera étendue au personnel contractuel, qui pourra ainsi se spécialiser en fonction des besoins des services et se préparer également aux concours de recrutement.

Cette réglementation sera également adaptée en vue de :

- la rendre plus lisible;
- préciser la notion de formation professionnelle;
- intégrer les offres nouvelles d'enseignement supérieur dans la liste des formations agréées pour le congé de formation (enseignement supérieur ouvert; formation en tant qu'élève libre);
- simplifier le mode de calcul du nombre d'heures de congé dans l'enseignement à distance.

Dans l'esprit de la Charte de l'utilisateur, il faut également souligner que les fonctionnaires fédéraux devraient maîtriser les langues nationales et dès lors, devraient, si ce n'est pas le cas, être obligés de suivre des formations en la matière.

Dans un souci de démocratie et d'intégration, il faut aussi que les personnes qui ne maîtrisent pas nos langues puissent obtenir le service qu'ils sont en droit d'obtenir.

Par ailleurs, les nouveaux projets de mise au travail des jeunes devront être intensifiés en vue de familiariser ces derniers avec le monde de l'administration.

Il s'agit en l'occurrence des contrats de Première expérience professionnelle (PEP) dans la Fonction publique fédérale et du recrutement d'étudiants pendant les vacances, en remplacement des agents en congé annuel. La mise en oeuvre des PEP sera en outre assouplie.

a) Une formation pour les lauréats du concours d'accession au niveau 1.

Il est proposé de faire suivre une formation aux lauréats d'examen d'accession au niveau 1 afin d'évaluer les potentialités de ceux-ci.

Il ne s'agit pas ici d'un stage tel que décrit à l'article 27 et suivants du statut. Il ne peut être question de retirer à un fonctionnaire évalué positivement et qui a en outre réussi un examen difficile, sa qualité de fonctionnaire statutaire et les droits qui y sont liés.

Il s'agit plutôt de faire suivre aux lauréats d'un examen une série de formations en début de carrière au niveau 1 afin de mieux les préparer à leurs fonctions (par exemple : gestion du personnel, budget, nouvelles techniques, ...) et de les mettre en contact

leid, budget, nieuwe technieken, ...) en hem in contact te brengen met geslaagden uit andere departementen teneinde zijn inzicht in de administratie te verruimen.

Deze doelstellingen kunnen bereikt worden door het besluit op de evaluatie en de loopbaan van 7 augustus 1939 aan te passen, zonder een formele stage op te leggen. Op die manier wordt een gunstig effect bekomen en de negatieve gevolgen vermeden, vermits de geslaagden in hun eigen belang ertoe gebracht worden een zo gunstig mogelijke evaluatie te verkrijgen en intussen de hoedanigheid van rijksambtenaar te behouden.

b) Het directiebrevet waarvan de eerste inwerkingtreding zou kunnen starten in 1998 en dat erop gericht is ambtenaren die toegang willen hebben tot directiefuncties een beheersing te geven van de sleutelfuncties op dat niveau : overheidsbeheer, human resources, begrotingsprocedures enz...

Het zou dus gaan om een opleiding op heel hoog niveau, tijdens de loopbaan, die niet enkel de specialisatie beoogt van de ambtenaren in hun rol van beheerder, maar ook het mobieler maken van die mensen, omdat ze dan beter het hoofd kunnen bieden aan verschillende situaties waarmee een directeur kan worden geconfronteerd binnen eender welke administratie.

Dit directiebrevet zal, vanaf 1 januari 2002, een voorwaarde zijn voor een bevordering in de rangen 15, 16 en 17.

Dit directiebrevet zal niet vereist zijn voor de diplomatieke en vlakke loopbanen. Het brevet zal verleend worden onder toezicht van het VWS en de opleiding zal onder coördinatie van het OFO verleend worden door hogescholen, universiteiten en het OFO zelf alsook door het Koninklijk Hoger Instituut voor Defensie.

Het directiebrevet zal behaald worden in 3 fasen :

- het slagen in een selectieproef m.b.t. hoofdzakelijk administratieve materies en georganiseerd door het VWS;

- een opleiding in personeelsbeheer, communicatie, omgaan met de media, enz., met andere woorden domeinen die bijdragen tot een verbetering van de werking van de diensten, tot het ontwikkelen van een administratieve cultuur en tot de geest van het Handvest van de Gebruiker;

- het voorstellen van een eindwerk voor een jury, samengesteld door het VWS, die het brevet verleent.

De inhoud van het toelatingsexamen en van het opleidingsprogramma voor het brevet zal het resultaat zijn van een diepgaande analyse van het generiek ompetentieprofiel van de directiefuncties bij de federale overheid.

Er zal er worden op toegezien dat de ambtenaren dienstvrijstelling krijgen voor de opleiding en dat tegelijk de werking van de diensten kwalitatief en optimaal gewaarborgd blijft.

avec les lauréats d'autres départements, ce qui aura pour effet d'élargir leur vision de l'administration.

Ces objectifs peuvent être atteints en adaptant l'arrêté du 7 août 1939 sur l'évaluation et la carrière, plutôt que de mettre en place un stage formel. Cette façon d'agir permet d'obtenir un effet positif sur la carrière des agents, tout en évitant les conséquences négatives, puisqu'il s'agit d'amener les lauréats à obtenir l'évaluation la plus positive possible tout en gardant la qualité de fonctionnaire.

b) Le brevet de direction, dont la première mise en oeuvre verra le jour en 1998 et dont l'objectif est de donner aux fonctionnaires qui souhaitent accéder aux postes de direction une maîtrise des fonctions-clés à ce niveau : gestion publique, ressources humaines procédures budgétaires, etc.

Il s'agit donc d'une formation de très haut niveau en cours de carrière qui vise non seulement à spécialiser les agents dans leur rôle de gestionnaire mais aussi à les rendre plus mobiles puisque plus aptes à faire face aux situations diverses que peut rencontrer un directeur dans une administration quelle qu'elle soit.

Ce brevet de direction sera, à partir du 1^{er} janvier 2002, la condition d'accès aux rangs 15, 16 et 17.

Ce brevet de direction ne sera pas requis pour les carrières diplomatiques et pour les carrières planes. Le brevet sera accordé sous le contrôle du S.P.R. et la formation sera donnée, sous la coordination de l'I.F.A., par des écoles supérieures, des universités, l'I.F.A. ainsi que par l'Institut royal supérieur de Défense.

Il sera obtenu en trois phases :

- la réussite d'une épreuve d'admission portant sur des matières principalement administratives organisée par le S.P.R.;

- une formation en gestion du personnel, communication et médias, etc., c'est-à-dire des sujets visant à améliorer le fonctionnement des services publics et à développer la culture administrative et l'esprit de la Charte de l'utilisateur;

- la présentation d'un travail final devant un jury composé par le S.P.R. qui délivre le brevet.

Le contenu de l'épreuve d'admission ainsi que le programme de formation du brevet seront le résultat final d'une analyse approfondie du profil de compétence générique des fonctions de direction dans l'administration fédérale.

Il sera en tout cas veillé à ce que les formations soient dispensées tout en garantissant au maximum et dans des conditions optimales de qualité, l'exécution des services.

3. De mobiliteit als waarborg voor de verspreiding van ervaring

Implementatie van een mobiliteitsprocedure voor een grotere circulatie van ambtenaren en de verrijking van de diensten via de ervaring van « nieuwe » ambtenaren.

De dienst Mobiliteit wordt een voorlichtingsbureau voor de ambtenaren van het federaal administratief openbaar ambt.

De procedure van de vrijwillige mobiliteit wordt verbeterd. Het initiatief tot vrijwillige mobiliteit blijft zoals voorheen berusten bij de ambtenaar die een overplaatsing wil verkrijgen, maar hij zal voortaan in zijn pogingen kunnen rekenen op begeleiding door de dienst Mobiliteit.

De essentie van de bedoelde verbeteringen kan als volgt worden weergegeven :

1° volledige omkadering van de procedure :

— de dienst Mobiliteit centraliseert voor de ambtenaren alle beschikbare informatie over de vacante betrekkingen in de vijf niveaus;

— het inzamelen van inlichtingen over de vacatures gebeurt via verschillende informatiekkanalen;

— de besturen zijn verplicht zich uit te spreken over een mobiliteitsaanvraag binnen een gestelde termijn;

— de ambtenaar stuurt een kopie van zijn mobiliteitsaanvraag aan de dienst Mobiliteit, opdat die over de informatie zou beschikken die nodig is om, in samenwerking met de Inspectie van Financiën, toe te zien op de voorrang van de vrijwillige mobiliteit op de werving.

2° vereenvoudiging van de voorwaarden waaronder een overplaatsing kan verkregen worden :

— de voorwaarde van de gelijkwaardigheid van weddeschaal verdwijnt, wat het aantal overplaatsingsmogelijkheden verhoogt en de vrijwillige mobiliteit openstelt voor de ambtenaren wiens graad voorzien is van een bijzondere weddeschaal.

3° valorisatie van het slagen voor een vergelijkend examen voor overgang naar het hogere niveau of voor een examen voor verhoging in graad :

— alhoewel de gelijkwaardigheid van graad bij de overplaatsing wordt opgelegd, kan de ambtenaar zijn kandidatuur indienen voor een graad waarvoor hij in een voormeld vergelijkend examen of examen geslaagd is, wat een snelle valorisatie van de inspanningen van de ambtenaar mogelijk maakt .

4° objectivering van de selectie van de kandidaten voor de vrijwillige mobiliteit :

— over de analyse van een kandidatuur moet er een gemotiveerd advies worden uitgebracht, hetzij door de directieraad hetzij door de leidende ambtenaar van het betrokken bestuur;

— de selectie van een ambtenaar wordt vervolledigd door het invoeren van een proefperiode van drie

3. La mobilité, garante d'une circulation d'expériences

Mise en place d'une procédure simplifiée de mobilité pour une plus grande circulation des personnes et l'enrichissement des services au travers de l'expérience de ses nouveaux agents.

Le service Mobilité deviendra un bureau d'information pour les agents de la Fonction publique administrative fédérale.

La procédure de mobilité volontaire sera améliorée. Celle-ci restera à l'initiative de l'agent désireux d'obtenir un transfert mais il pourra dorénavant compter sur l'accompagnement du Service Mobilité dans ses démarches.

Les éléments essentiels des améliorations visées sont :

1° un encadrement complet de la procédure :

— le Service Mobilité centralise pour les nouveaux agents toutes les informations disponibles sur les vacances d'emplois sur les cinq niveaux;

— la récolte de renseignements sur les vacances d'emplois est organisée par le biais de divers canaux d'informations;

— les administrations doivent obligatoirement se prononcer sur une demande de mobilité dans les délais fixés;

— l'agent envoie copie de sa demande de mobilité au Service Mobilité afin que celui-ci dispose des informations nécessaires au contrôle, en collaboration avec l'Inspection des Finances, de la priorité de la mobilité volontaire sur le recrutement.

2° une simplification des conditions dans lesquelles un transfert peut être obtenu :

— la condition d'équivalence d'échelle de traitement disparaît, ce qui augmente le nombre de possibilités de transfert et ouvre la mobilité volontaire aux agents dont le grade est doté d'une échelle de traitement spéciale.

3° une valorisation de la réussite d'un concours d'accession au niveau supérieur ou d'un examen d'avancement de grade :

— au-delà de l'équivalence de grade imposée au transfert, l'agent peut poser sa candidature à un grade pour lequel il a réussi un concours ou un examen précité, ce qui permet une valorisation plus rapide des efforts fournis par l'agent

4° une objectivation de la sélection des candidats à mobilité volontaire :

— l'analyse d'une candidature doit faire l'objet d'un avis motivé émis, soit par le Conseil de direction, soit par le fonctionnaire dirigeant de l'administration concernée;

— la sélection d'un candidat est approfondie par l'introduction d'une période de probation de trois

maand waarin de ambtenaar zijn kwaliteiten kan doen gelden.

Inzake de ambtshalve mobiliteit hebben de verbeteringen als doel :

- de willekeurige aanwijzing van de in mobiliteit geplaatste ambtenaren te voorkomen door de naleving op te leggen van de statutaire regels inzake de anciënniteit;
- de voorwaarden te vereenvoudigen waaronder een herplaatsing kan gebeuren door de vereiste van gelijkwaardigheid van weddeschaal af te schaffen, met als waarborg voor de ambtenaar het behoud van zijn weddeschaal.

4. Verloven

- Een vereenvoudigd verlofstelsel voor een grotere doorzichtigheid van de reglementering.
- Het opzetten van een coherent geheel van verloven die worden aangevraagd in het kader van de arbeidsherverdeling (deeltijdse arbeid, loopbaanonderbrekingen, ...).
- Instelling van het recht op verlof voor alle ambtenaren tot rang 13, behalve bepaalde categorieën, en afschaffing van de beroepscommissie die overbodig wordt.
- Versoepeling van het ouderschapsverlof, van het omstandigheidsverlof en van andere maatregelen

De hervorming van de verloven en afwezigheden wil beter beantwoorden aan de behoefte aan flexibiliteit van de ambtenaren en beoogt een vereenvoudiging van het huidige systeem, dat zeer complex geworden is door de initiatieven die genomen zijn inzake herverdeling van de arbeidstijd.

De nadruk wordt gelegd op het ouderschapsverlof dat voortaan zal kunnen toegekend worden zowel bij geboorte als adoptie. Ook de versoepeling van het omstandigheidsverlof wordt beklemtoond.

De hervorming wil bovendien de huidige reglementering in overeenstemming brengen met de Europese reglementering inzake bescherming van het moederschap (verbod van overuren, verwijdering uit de arbeidsplaats wanneer risico's voor de gezondheid en veiligheid van de werkneemster worden vastgesteld...). Ze wil ook het vaderschapsverlof invoeren bij opnemings in het ziekenhuis of overlijden van de moeder.

Tot slot wil de hervorming de vele vormen van deeltijdse arbeid vervangen : ze stelt daartoe de deeltijdse onderbreking van de beroepsloopbaan in de plaats van de huidige regeling der verminderde prestaties gewettigd door sociale of familiale redenen. Voortaan zullen de ambtenaren hun prestaties ten belope van 1/4, 1/3 of 1/2 kunnen verminderen. De regeling der vrijwillige vierdagenweek maakt het hun reeds mogelijk hun prestaties met 1/5 te verminderen.

mois au cours de laquelle l'agent est amené à faire valoir ses qualités.

En ce qui concerne la mobilité d'office, les améliorations visent à :

- supprimer la désignation arbitraire des agents mis en mobilité d'office en imposant le respect des règles statutaires relatives à l'ancienneté;
- simplifier les conditions dans lesquelles un reclassement ou un transfert peut se réaliser en supprimant la condition d'équivalence d'échelle de traitement tout en garantissant à l'agent le maintien de son échelle de traitement.

4. Les congés

- Un système de congés simplifié pour une plus grande transparence de la réglementation.
- Mise en place d'un ensemble cohérent de régimes de congés introduits dans le cadre de la redistribution du temps de travail (temps partiel, pauses carrières, etc.).
- Instauration du droit aux congés prévu pour tous les agents jusqu'au rang 13, sauf catégories exclues, et suppression de la commission de recours, qui devient dès lors inutile.
- Assouplissement du congé parental, des congés de circonstances et d'autres mesures.

La réforme des congés et des absences vise à mieux répondre au besoin de flexibilité des agents et à simplifier le système actuel, devenu très complexe au fil des initiatives prises en matière de redistribution du temps de travail.

L'accent est mis sur le congé parental qui pourra désormais être accordé tant à l'occasion de la naissance qu'à l'occasion de l'adoption. L'accent est également mis sur l'assouplissement des congés de circonstances.

La réforme vise en outre à mettre la réglementation actuelle en concordance avec la réglementation européenne en matière de protection de la maternité (interdiction des heures supplémentaires, écartement du lieu de travail en cas de risques constatés pour la santé et la sécurité de la travailleuse...). Elle vise aussi à instituer le congé de paternité en cas d'hospitalisation ou de décès de la mère.

La réforme vise enfin à remplacer les multiples formes de travail à temps partiel. A cette fin, elle substitue l'interruption de la carrière professionnelle à temps partiel au régime actuel des prestations réduites pour raisons sociales ou familiales. Dorénavant, les agents pourront réduire leurs prestations à raison d'1/4, 1/3 ou 1/2 de leurs prestations normales, le régime de la semaine volontaire de quatre jours leur permettant de réduire leurs prestations d'1/5ème.

5. De flexibiliteit van de leidend ambtenaren en de invoering van de mandaten

— Een nieuw systeem van aanduiding van de leidende ambtenaren, verbonden met een evaluatiesysteem, om de uitwisseling van ervaringen te bevorderen en een opening te creëren voor de beheerders van de overheidsdiensten.

— Ten voordele van een responsabilisering van de leiding en een versterkte dynamiek van de openbare sector.

— De oprichting van een Hoge Raad voor Ambtenarenzaken die een oordeel zal vellen over de benoeming van de leidende ambtenaren en hen zal evalueren.

— Voor een performante hoge ambtenarij die constant vernieuwd wordt.

Om de uitwisseling van ervaring te bevorderen plant de Regering een nieuw systeem van aanwijzing van de leidende ambtenaren : het mandaat. Het bestaat in een tijdelijke aanwijzing van zes jaar. Na een onderhoud tussen de minister en de ambtenaar om de doelstellingen te bepalen die op het einde van het mandaat moeten bereikt worden zal een opdrachtbrief worden opgemaakt.

Het mandaat voor een betrekking van rang 17 of voor een betrekking van leidend ambtenaar in een instelling van openbaar nut zal vervat zijn in een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, anderzijds zal het mandaat voor een betrekking van rang 16 of voor een betrekking van adjunct-leidend ambtenaar opgenomen worden in een koninklijk besluit dat uitgevaardigd wordt op de voordracht van de betrokken minister. In de twee gevallen zal vooraf het advies van een nieuw orgaan worden ingewonnen, de Hoge Raad van Ambtenarenzaken.

De bij mandaat aangewezen ambtenaren zullen een evaluatie met twee luiken krijgen : een tussentijdse evaluatie halfweg het mandaat en de eindevaluatie op het einde van het mandaat, die leidt tot een positieve of een negatieve vermelding. In geval van positieve evaluatie zal het mandaat verlengd worden. Als ze negatief is zal een nieuwe oproep tot de kandidaten voor de betrekking komen; in dat geval zal de ambtenaar, indien hij geen nieuwe aanwijzing krijgt of zijn vroegere betrekking niet terugvindt, ter beschikking van de dienst Mobiliteit worden gesteld. De ambtenaar die zich niet akkoord zou kunnen verklaren met de hem betekende evaluatie zal een mogelijkheid tot beroep hebben bij de Hoge Raad van Ambtenarenzaken.

De ambtenaar die twee opeenvolgende negatieve vermeldingen na zijn eindevaluaties zou krijgen zou worden afgedankt wegens beroepsongeschiktheid.

De Ministerraad heeft het principe van een directiepremie aanvaard : de inwerkingtreding ervan is evenwel tot een latere datum uitgesteld.

Teneinde de werking van het mandatenstelsel te optimaliseren wordt een Hoge Raad van Ambtena-

5. La flexibilité des fonctionnaires dirigeants et l'introduction des mandats

— Un nouveau système de désignation des fonctionnaires dirigeants, lié à un système d'évaluation, pour promouvoir les échanges d'expérience et l'ouverture pour les gestionnaires de services publics.

— Pour une responsabilisation des dirigeants et une dynamique renforcée du secteur public.

— Mise en place d'un Conseil supérieur de la Fonction Publique, déterminant dans la nomination des fonctionnaires dirigeants et dans leur évaluation.

— Pour une haute administration constamment renouvelée et performante.

Afin de promouvoir les échanges d'expérience, le Gouvernement envisage un nouveau système de désignation des fonctionnaires dirigeants : il s'agit du mandat. Celui-ci consistera en une désignation temporaire de six ans. Une lettre de mission sera établie au terme d'une concertation entre le ministre et l'agent pour déterminer les objectifs qui doivent être atteints au terme du mandat.

Le mandat à un emploi de rang 17 ou à un emploi de fonctionnaire dirigeant d'un organisme d'intérêt public fera l'objet d'un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres; le mandat à un emploi du rang 16 ou à un emploi de fonctionnaire dirigeant adjoint fera quant à lui l'objet d'un arrêté royal pris sur proposition du ministre concerné. Dans les deux cas, l'avis d'un nouvel organe sera pris au préalable, celui du Conseil supérieur de la Fonction publique.

Les agents désignés par mandat feront l'objet d'une évaluation comportant deux volets : une évaluation intermédiaire qui aura lieu à la moitié du mandat et l'évaluation finale au terme du mandat et qui donnera lieu à une mention positive ou à une mention négative. En cas d'évaluation positive, le mandat sera renouvelé. En cas d'évaluation négative, l'emploi sera ouvert à un nouvel appel aux candidats. Dans ce cas, l'agent, dans la mesure où il n'obtiendrait pas une nouvelle désignation ou ne retrouverait pas son emploi antérieur, sera mis à la disposition du Service Mobilité. L'agent qui ne pourrait marquer son accord sur l'évaluation qui lui aurait été notifiée pourra introduire un recours devant le Conseil supérieur de la Fonction publique.

L'agent qui obtiendrait consécutivement deux mentions négatives au terme des évaluations finales serait licencié pour inaptitude professionnelle.

Le Conseil des ministres a admis le principe de l'octroi d'une prime de direction. Son entrée en vigueur est toutefois postposée à une date ultérieure.

Afin de permettre un fonctionnement optimal du système des mandats, un Conseil supérieur de la

renzaken opgericht die een centrale rol zal spelen bij de benoeming en de evaluatie van de leidende ambtenaren. Ze zal in rechte voorgezeten worden door de Minister van Ambtenarenzaken - maar in werkelijkheid door de Voorzitter van het College van Secretarissen-generaal — en samengesteld zijn uit tien leden :

- de vice-voorzitter van het College van Secretarissen-generaal;
- 2 secretarissen-generaal van verschillende taalrol;
- 1 vertegenwoordiger van het College van Openbare Instellingen van Sociale Zekerheid;
- 1 leidend ambtenaar van een federale openbare instelling;
- 3 leden van het directiecomité van de autonome overheidsbedrijven;
- 2 universiteitsprofessoren.

6. De evaluatie

Het nieuwe evaluatiesysteem van de ambtenaren wil op een objectieve manier de beroepsbekwaamheid, het rendement, de kwaliteit van het werk en het gedrag van de ambtenaar bij het uitoefenen van zijn functie bepalen en dit door middel van voorgeselecteerde criteria.

De evaluatie meet in feite de bijdrage van eenieder aan de doelstellingen van de organisatie. Ze moet dan ook gezien worden als een motivatie- en rechtvaardigheidsfactor. Uiteindelijk moet ze leiden tot de valorisatie van de meest competente ambtenaren en tot de identificatie van de leemten om die te kunnen verhelpen.

De nieuwe evaluatieregeling die een belangrijke pijler van het federaal personeelsbeheer is, werd via de koninklijke besluiten van 6 februari 1997 aangepast om moeilijkheden op te vangen die waren opgedoken tijdens opleidingsvergaderingen welke gedurende het hele jaar 1996 gewijd werden aan de toepassing van deze nieuwe regeling. Die is sedert 1997 operationeel voor de ambtenaren van de niveaus 1 en 2+ (met uitzondering van de rangen 15, 16 en 17); de eerste evaluatie wordt dan tegen 15 december 1998 medegedeeld. Ze zal in 1998 operationeel zijn voor de ambtenaren van de niveaus 2, 3 en 4; de eerste evaluatie wordt dan medegedeeld tegen 15 december 1999.

De nieuwe evaluatieregeling wil vooral de aanwijzing van de ambtenaren beheren en de meest bevoegde ambtenaren identificeren met het oog op toekomstige bevorderingen.

De evaluatie zal om de twee jaar plaatshebben en gebeuren op basis van roosters die verschillende criteria bevatten naargelang van het niveau waartoe de ambtenaar behoort en met een verschillende quotering tot gevolg volgens de aard van de opdrachten die de ambtenaar uitvoert.

De evaluatie zal een rechtstreekse weerslag hebben op de ontwikkeling van de loopbaan : de ambtenaar met de gunstigste vermelding zal voorrang bij

Fonction publique sera institué, celui-ci jouera un rôle central dans les nominations et l'évaluation des fonctionnaires dirigeants. Présidé en droit par le Ministre de la Fonction publique, mais en réalité par le Président du Collège des Secrétaires généraux, il sera composé de dix membres :

- le Vice-Président du Collège des Secrétaires généraux;
- 2 secrétaires généraux de rôle linguistique différent;
- 1 représentant du Collège des Institutions publiques de Sécurité sociale;
- 1 fonctionnaire dirigeant d'un organisme d'intérêt public fédéral;
- 3 membres du comité de direction d'entreprises publiques autonomes;
- 2 professeurs d'université.

6. L'évaluation

Le nouveau système d'évaluation des agents vise à déterminer de manière objective les aptitudes professionnelles, le rendement, la qualité du travail et le comportement de l'agent dans l'exercice de sa fonction à l'aide de critères présélectionnés.

En fait, l'évaluation mesure la contribution de chacun aux objectifs de l'organisation. Dès lors, elle doit être perçue comme un facteur de motivation et d'équité. En définitive, elle doit conduire à la valorisation des agents les plus compétents et à l'identification des lacunes afin d'y remédier.

Le nouveau régime d'évaluation, qui est un axe important de la gestion du personnel fédéral, a été adapté par des arrêtés royaux du 6 février 1997 afin de tenir compte de difficultés qui avaient été soulevées au cours de réunions de formation qui ont été consacrées durant l'année 1996 à la mise en place de ce nouveau régime. Celui-ci est opérationnel depuis 1997 pour les agents des niveaux 1 (rangs 15, 16 et 17 exceptés) et 2+, la première évaluation étant notifiée pour le 15 décembre 1998; il sera opérationnel en 1998 pour les agents des niveaux 2, 3 et 4, la première évaluation étant notifiée pour le 15 décembre 1999.

Le nouveau régime d'évaluation vise principalement à gérer l'affectation des agents et à identifier les agents les plus compétents en vue de promotions futures.

L'évaluation aura lieu tous les deux ans et sera réalisée sur la base de grilles comportant des critères différents selon le niveau auquel appartient l'agent et qui donneront lieu à une cotation différente selon la nature des tâches exercées par l'agent.

L'évaluation aura une répercussion directe sur le déroulement de la carrière : l'agent qui aura la mention la plus favorable aura priorité en cas de promo-

de bevordering hebben en zal sneller een hogere weddeschaal verkrijgen.

De valorisatie die eruit voortvloeit voor gemotiveerde ambtenaren enerzijds en het ontslag omwille van beroepsongeschiktheid tengevolge het bekomen van twee opeenvolgende negatieve vermeldingen anderzijds zijn aldus maatregelen die de administratie zullen toelaten haar wens tot uitdrukking te brengen meer te willen wedden op de objectieve beheerscriteria en, op een onderliggende manier, op die van haar personeelsselectie.

Zoals in het voorgaande punt werd uiteengezet wordt nu ook voorzien in een evaluatiesysteem voor de opperambtenaren om de doeltreffendheid van het mandatenstelsel en de motivatie van de ambtenaren op alle niveaus te garanderen. Het is ook een rechtvaardiger systeem, gezien de evaluatie niet kan werken als de evaluatoren zelf niet op een gegeven moment beoordeeld worden op hun verwezenlijkingen en beheer.

7. De evaluatie door het publiek

De tevredenheid van het publiek is een uitstekende barometer voor de doeltreffendheid van de administratie. Het is dus noodzakelijk een systeem te implementeren dat bij de ambtenaren de concrete zin van het openbaar ambt zal ontwikkelen en hen zal toelaten de reële verwachtingen van de burgers te begrijpen.

In het kader van de implementatie van het Handvest van de gebruiker werden pilootprojecten, bedoeld om de huidige kwaliteits- en dienstencriteria te ontwikkelen, door het Adviesbureau ABC ondernomen. De methode om de voldoening van de gebruikers te meten zal geleidelijk toegepast worden in het gehele federaal Openbaar Ambt, met het oog zowel op een betere adequatie van de diensten aan de behoeften van het publiek als op een meer rationele organisatie van de opdrachten van de ambtenaren. Ze werd door het College van Secretarissen-generaal onderzocht met het oog op een goedkeuring door de Ministerraad.

Zij zal door het Adviesbureau ABC voorgesteld worden aan de verschillende directieraden gedurende de maand oktober 1997. Elke minister, op voorstel van zijn directieraad, zal een dienst aanwijzen, uiterlijk op 1 november 1997, waar het instrument zal worden toegepast. Dit instrument zal ook worden toegepast in 1998 m.b.t. het onthaal. Een evaluatie van deze toepassingen zal eind 1998 aan de regering worden voorgelegd.

Het Handvest haalt ook andere aspecten aan en versterkt de aandacht op de ontwikkeling van de mogelijkheden van de ambtenaren en dus bekwaamheden, zoals de opleidingen in de geest van het Handvest inzake beheer van de kwaliteit van de geleverde diensten...

Het is dus niet uitgesloten te denken dat het profiel van de toekomstige ambtenaren tezelfder tijd

tion et obtiendra plus rapidement une échelle de traitement supérieure.

Ainsi, la valorisation qui en résultera pour les fonctionnaires motivés, d'une part, et le licenciement pour inaptitude professionnelle suite à l'obtention de deux mentions négatives consécutives d'autre part, sont autant de mesures qui permettront à l'administration d'affirmer sa volonté de miser davantage sur des critères objectifs de gestion et, d'une manière sous-jacente, de sélection de son personnel.

Comme expliqué au point précédent, un système d'évaluation pour les hauts fonctionnaires est prévu afin de garantir l'efficacité du système des mandats et la motivation des agents à tous les niveaux. C'est aussi un système plus juste car l'évaluation ne peut fonctionner que si les évaluateurs font eux-mêmes l'objet d'une évaluation.

7. L'évaluation par le public

La satisfaction du public est un excellent baromètre du degré d'efficacité de l'administration, il est donc indispensable de mettre en place un système permettant de promouvoir chez les agents le sens concret du service public et leur permettra de saisir les réelles attentes des citoyens.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la Charte de l'utilisateur, des projets-pilotes destinés à dégager des critères de qualité et de service ont été mis en œuvre par le Bureau Conseil A.B.C.. La méthode de mesure de satisfaction des utilisateurs permettra d'appliquer progressivement à l'ensemble de la Fonction publique fédérale cette nouvelle approche visant à la fois une meilleure adéquation des services aux besoins du public et une organisation plus rationnelle des missions des agents. Elle a été examinée par le Collège des Secrétaires généraux en vue de son approbation par le Conseil des ministres.

Elle sera présentée par le Bureau Conseil ABC dans les différents conseils de direction en octobre 1997. Chaque ministre désignera, pour le 1^{er} novembre 1997, sur proposition du conseil de direction, un service pour une première application de l'instrument. Celui-ci sera également appliqué à la fonction d'accueil en 1998. Une évaluation de ces applications sera présentée au Gouvernement à la fin 1998.

La Charte cite d'autres aspects renforçant l'attention sur le développement des potentialités des agents et donc des compétences, tels que des formations à l'esprit de la Charte, à la gestion de la qualité des services rendus...

Il n'est donc pas exclu de penser que le profil des futurs fonctionnaires subira parallèlement la même

dezelfde vooruitgang zal ondergaan naar meer bekwaamheid en beschikbaarheid ten aanzien van het publiek.

Ruimer gezien past het de fundamentele rol van het Handvest van de Gebruiker in de nieuwe cultuur te benadrukken, ja zelfs een administratieve mentaliteit die zich vestigt. Want verre van het vormen van een uiteenzetting van principes, richtlijnen en goede bedoelingen is dit Handvest de stuwende kracht achter een geest van verzoening tussen de gebruikers van de overheidsdiensten en zij die ze verlenen, de ambtenaren die bovendien zelf gebruikers zijn.

Verzoening die zich baseert op de verbetering van de kwaliteit van de dienst aangeboden door de administraties, binnen een democratisch kader.

Die zoektocht naar kwaliteit doorloopt onvermijdelijk de doorzichtigheid, de soepelheid en de juridische bescherming : het zijn de overkoepelende sleutels van het Handvest.

Ze worden vergezeld van een geest die resoluut gericht is op de vermenselijking van de relaties tussen burgers en administraties en roepen gedragswijzen op die gebaseerd zijn op wederzijds respect.

Bovendien is, in het nieuwe aansprakelijkheidsstelsel van de ambtenaren, de administratie verantwoordelijk voor de schade toegebracht door haar ambtenaren bij de uitoefening van hun functies. Zo stelt de burger die denkt het slachtoffer te zijn geworden van schade toegebracht door een fout van een ambtenaar, deze niet meer verantwoordelijk, maar de administratie die het herstel van de schade zal dragen. Het stelsel laat het slachtoffer toe gemakkelijk de verantwoordelijk te stellen administratie te identificeren.

Hij moet geen langdurig onderzoek meer verrichten om de ambtenaar te vinden die echt de beslissing heeft genomen die aan de basis ligt van de schade. Daarenboven ziet de burger zijn kansen om een herstel te bekomen verhoogd, gezien de solvabiliteit van de administratie ook veel groter is. Toch zal de administratie die de schade zal hersteld hebben een verhaal kunnen uitoefenen tegen zijn ambtenaar.

Het wetsontwerp m.b.t. de aansprakelijkheid van de ambtenaren werd door de Ministerraad van 15 maart 1996 goedgekeurd. Het wordt eerlang onderhandeld in het Comité A, waarna het opnieuw zal voorgelegd worden aan de Ministerraad.

Al die maatregelen convergeren naar de hercentralisering van de aandacht op de echte prioriteiten van de overheidsdienst; slechts de bekwaamheid en de wil van elke ambtenaar zijn in staat dit te concretiseren.

III. — TOEGANKELIJKHEID VAN HET FEDERAAL OPENBAAR AMBT

Het Openbaar Ambt, of meer bepaald de administratie, heeft een belangrijke sociale rol te vervullen.

progression vers plus de compétence et de disponibilité à l'égard du public.

Plus largement, il convient d'insister sur le rôle fondamental de la Charte de l'utilisateur dans la nouvelle culture, voire mentalité, administrative qui s'installe. Car loin de constituer un énoncé de principes, de directives et de bonnes intentions, cette charte est l'animateur d'un esprit de réconciliation entre les utilisateurs des services publics et ceux qui les dispensent, les fonctionnaires, eux-mêmes utilisateurs par ailleurs.

Réconciliation qui se fonde sur l'amélioration de la qualité du service offert par les administrations, dans un cadre démocratique.

Cette recherche de la qualité passe inévitablement par la transparence, la souplesse et la protection juridique : ce sont les clés de voûte de la Charte.

Elles sont assorties d'un esprit résolument orienté vers l'humanisation des relations entre citoyens et administrations, suscitant de nouveaux comportements basés sur le respect mutuel des uns et des autres.

Par ailleurs, dans le nouveau système de responsabilité des agents, l'administration est responsable du dommage causé par ses agents dans l'exercice de leurs fonctions. Ainsi, le citoyen qui s'estime victime d'un dommage causé par la faute d'un fonctionnaire met en cause non plus celui-ci, mais l'administration, laquelle supportera la réparation du dommage. Ce système permet à la victime d'identifier aisément l'administration à mettre en cause.

Elle ne doit plus se livrer à une recherche fastidieuse pour découvrir l'agent qui a réellement pris la décision à l'origine du dommage. En outre, la solvabilité de l'administration étant également plus grande, le citoyen voit ses chances d'obtenir réparation augmentées d'autant. Cependant, l'administration qui aura réparé le dommage pourra exercer un droit de recours contre son agent.

Le projet de loi sur la responsabilité des fonctionnaires a été approuvé par le Conseil des ministres du 15 mars 1996. Il sera négocié sous peu au Comité A avant d'être à nouveau soumis au Conseil des ministres.

Toutes ces mesures convergent vers la recentralisation de l'attention sur les vraies priorités du service public, que seules la compétence et la volonté de chaque agent sont à même de concrétiser.

III. — ACCESSIBILITE DE LA FONCTION PUBLIQUE FEDERALE

La Fonction publique, ou plus précisément l'administration, a un rôle social important à jouer en ce

In die zin moet ze aan elke burger toelaten toegang te hebben tot haar diensten onder de meest gunstige omstandigheden.

1. Leesbaarheid

De leesbaarheid geeft een belangrijk aspect weer van de toegankelijkheid van de diensten. Het is dan ook van belang dat de informatie en richtlijnen die de administratie meedeelt begrijpelijk zijn voor allen, wat betekent, opgesteld in een goed leesbare taal en duidelijk uitgedrukt. In het tegengestelde geval neemt de administratie deel aan de uitsluiting van bepaalde burgers.

Zo zal bijzondere aandacht besteed worden aan de senioren, wiens economische, sociale en culturele betrokkenheid niet zal verminderen, maar de komende decennia zal toenemen. De administratie moet een antwoord kunnen geven op hun vragen naar authenticiteit en sociale harmonie.

Nu al vormen de senioren de stabiele sokkel waarop de jongere generatie kan steunen. Via hun actieve rol van grootouders worden de senioren zich bewust dat ze over een potentieel beschikken om de jongeren te leren de grenzen van hun wereld te kennen en te verbreden.

Het Openbaar Ambt is zich bewust van deze realiteit. Om die reden moet de leesbaarheid verbeterd worden, niet alleen van teksten, omzendbrieven en brieven, maar ook van indicatiepanelen. Hierbij moet rekening gehouden worden met alle elementen die de leesbaarheid, de begrijpelijkheid en de communicatie kunnen bevorderen: de keuze van goed leesbare lettertypes, het gebruik van contrasten en tussenalinea's.

Daarnaast dient de aanbeveling van het College van Secretarissen-generaal aan de Ministerraad onderstreept te worden in het kader van het syntheseverslag over de toepassing van het Handvest van de Gebruiker. Ze bestaat erin het Adviesbureau inzake leesbaarheid een meer algemeen ondersteunende, levendige en vormende rol toe te vertrouwen door de overdracht van zijn expertise naar departementale groepen, dit met het oog op een verbetering van het begrip en gebruik van de administratieve teksten en formulieren.

2. Uitbreiding van de openingsuren van de overheidsdiensten en de oprichting van federale administratieve sites

Het Handvest van de Gebruiker van de openbare diensten toont de noodzaak aan meer flexibele openingsuren in te voeren om het contact tussen de burger, de administratie en de uitvoerende ambtenaar te vergemakkelijken en om de toegankelijkheid tot de administratie te optimaliseren. In dit opzicht werd een nieuwe omzendbrief opgesteld die vanaf 1 januari 1997 de openingsuren voor alle federale openbare diensten uitbreidt tot precieze dagen en die

sens qu'elle doit permettre à chaque citoyen d'avoir accès à ses services dans des conditions optimales.

1. Lisibilité

C'est un aspect important de l'accessibilité des services que rend l'administration. Il importe que les informations et directives que l'administration communique soient compréhensibles par tous, c'est-à-dire rédigées dans un langage facilement lisible et clairement exprimé. Dans le cas contraire, l'administration participe à l'exclusion de certains citoyens.

Ainsi, une attention particulière sera accordée aux seniors dont l'implication économique, sociale et culturelle, loin de s'éteindre, s'accroîtra dans les décennies à venir et sollicitera de l'administration, des réponses à leurs demandes d'authenticité et d'harmonie sociale.

D'ores et déjà, ils constituent ce socle stable sur lequel s'appuient les jeunes générations. En régénérant ainsi leur rôle actif de grand-parents les seniors découvrent qu'ils disposent d'un potentiel inassouvi pour apprendre, entreprendre et élargir les limites de leur univers. La Fonction publique a pris conscience de cette réalité.

C'est pourquoi la lisibilité des textes, des circulaires, des lettres mais aussi des panneaux d'indication doit être améliorée au niveau de tous les éléments susceptibles de faciliter la lecture, la compréhension et la communication: choix de caractères lisibles, utilisation de contrastes, interlignages permettant d'aérer le texte.

A ce propos, il convient de souligner la recommandation du Collège des Secrétaires généraux au Conseil des ministres dans le cadre du rapport de synthèse sur l'application de la Charte de l'utilisateur. Elle consiste à confier au Bureau Conseil en lisibilité davantage un rôle de soutien général, d'animation et de formation en transférant son expertise auprès d'équipes départementales. Ceci afin d'améliorer la compréhension et l'utilisation des textes et formulaires administratifs.

2. Extension des heures d'ouverture des services public et création de sites administratifs fédéraux

Par ailleurs, la Charte de l'utilisateur des services publics prône la nécessité d'introduire des heures d'ouverture plus flexibles afin de faciliter le contact entre le citoyen, l'administration et le fonctionnaire et d'optimiser l'accessibilité de l'administration. Dans cette perspective, une nouvelle circulaire a été élaborée qui étend à partir du 1^{er} janvier 1997, pour tous les services publics fédéraux, les heures d'ouverture à des jours précis. L'objectif est de donner aux

als voornaamste doel heeft de burgers die zich moeilijk kunnen vrijmaken tijdens de kantooruren, de kans te geven om een ambtenaar te vinden die hun dossier behandelt. De burger zou dus, naast de mogelijkheid om op andere dagen en tijdstippen binnen de kantooruren ontvangen en gehoord te worden, bijkomend op dinsdagen en vrijdagen, na telefonisch afspraak, bij de administratie terecht kunnen tot 20 uur. Na één jaar zal deze uitbreiding van de dienstverlening geëvalueerd worden om uit deze nieuwe stap naar een grotere toegankelijkheid van de administratie de eerste lessen te kunnen trekken.

Opdat de burger zou ingelicht zijn moet deze mogelijkheid tot afspraak vermeld worden op alle briefwisseling van de administratie, naar analogie van de verplichte vermelding van de identiteit, de hoedanigheid en het telefoonnummer van de ambtenaar die het dossier behandelt. Die vermelding van de identiteit is bovendien een andere recente praktijk bedoeld om de verhoudingen tussen de burger en de administratie te verpersoonlijken.

Deze maatregel heeft een menselijke dimensie : hij personaliseert de contacten en brengt de ambtenaar dicht bij de burger; de een ziet de andere niet langer als « de correspondent » van een « dossiernummer ».

De Minister van Ambtenarenzaken zal begin 1998 aan de Raad een evaluatierapport met maatregelen voorleggen om de toepassing van de omzendbrief aan te passen aan de vastgestelde noden of beperkingen.

Een andere wijze om de administratie dicht bij de burger te brengen is het lokaal centraliseren van de buitendiensten van verschillende departementen en parastatalen in federale administratieve sites. Dergelijke sites zouden bovendien mogelijkheden geven tot bepaalde synergieën tussen de administraties. Deze sites zouden tevens een vertrekpunt zijn voor pilootprojecten m.b.t. telewerk.

Het is weliswaar onmogelijk dit van vandaag op morgen te veralgemenen.

Het komt er wel op aan deze tendens te erkennen en uit te proberen in de huisvestingspolitiek van de federale administratie. Daarom wordt gedacht aan de ontwikkeling van 2 projecten van federale administratieve sites terzake te Leuven en Gembloux.

3. Doorzichtigheid

De zoektocht naar kwaliteit die de werking van het Openbaar Ambt kenmerkt heeft tot doel het vertrouwen van de gebruikers in de overheidsdiensten te verhogen. Dit gebeurt ontegensprekelijk via de doorzichtigheid. Daarom heeft het Handvest de nadruk gelegd op de informatie.

Dit principe van doorzichtigheid heeft geleid tot een reeks reglementaire initiatieven die bijzonder revolutionair zijn. Laten we de wet van 11 april 1994 citeren over de openbaarheid van bestuur, de recente

citoyens qui peuvent difficilement se libérer pendant les heures de bureau, la possibilité de rencontrer le fonctionnaire traitant leur dossier. Le citoyen pourra donc obtenir des rendez-vous, fixés par téléphone, les mardis et les vendredis jusqu'à 20 heures. Après un an, une évaluation de cette extension de service permettra de tirer les premiers enseignements de ce nouveau pas vers une plus grande accessibilité de l'administration.

Afin que le citoyen soit informé, cette nouvelle possibilité de rendez-vous doit être mentionnée dans chaque correspondance de l'administration, par analogie avec la mention obligatoire de l'identité, la qualité et le numéro de téléphone de l'agent traitant le dossier. Cette mention de l'identité étant par ailleurs une autre pratique récente destinée à personnaliser les rapports entre le citoyen et l'administration.

Cette mesure revêt une dimension humaine incontestable : elle personnalise les contacts et rapproche le fonctionnaire du citoyen, l'un et l'autre ne se percevant plus comme « le correspondant » d'un « numéro de dossier ».

Au début de 1998, le Ministre de la Fonction publique présentera au Conseil un rapport d'évaluation comprenant les mesures pour adapter l'application de la circulaire sur les heures d'ouverture des services publics aux besoins ou limites fixés.

Un autre moyen pour rapprocher l'administration du citoyen est la centralisation des services extérieurs des différents départements et parastataux en sites administratifs fédéraux. De tels sites donnent la possibilité de créer certaines synergies entre les administrations. Ces centres pourront également être le point de départ d'expériences pilotes en matière de télétravail.

Il est vrai qu'il est impossible de généraliser cette approche du jour au lendemain.

Mais il s'agit de reconnaître cette tendance et de la mettre à l'essai dans la politique d'hébergement de l'administration fédérale. C'est la raison pour laquelle la réflexion a débuté sur le développement de 2 projets pratiques à ce sujet concernant la mise en place de sites administratifs fédéraux à Leuven et à Gembloux.

3. Transparence

La recherche de la qualité qui caractérise l'action de la Fonction publique, a pour but d'accroître la confiance des utilisateurs dans les services publics. Celle-ci passe indéniablement par la transparence. C'est pourquoi la Charte a mis l'accent sur l'information.

Ce principe de transparence a donné lieu à une série d'initiatives réglementaires particulièrement révolutionnaires. Citons la loi du 11 avril 1994 sur la publicité de l'administration, la récente nomination

aanstelling van 2 federale ombudsmannen, of -vrouwen of nog de informatieambtenaren in de algemene context van het informatiebeleid en de modernisering.

Deze brochure werd uitgegeven in een 36 000-tal exemplaren en ter beschikking gesteld van het publiek via alle postkantoren.

Is het nog nodig te herinneren aan de uitgave van het eerste deel van een AAdministratieve terminologie van de Federale Overheidsdiensten en van het boek « Wegwijs in de federale administratie — Deel 1 : De Federale Ministeries en Deel 2 : De Federale Overheidsinstellingen »?

Een doeltreffend informatiebeleid moet verder gaan dan de mededeling van de gevraagde inlichtingen waarvan het denkt dat het nuttig is om te verspreiden.

Het grootste obstakel waarmee een groot aantal gebruikers geconfronteerd worden ligt immers in de moeilijkheid de goede gesprekspartner te identificeren, namelijk, tot welke dienst, welk ministerie moet men zich richten?

De postbus 3000 die momenteel ontwikkeld wordt als contactpunt bij de Federale Voorlichtingsdienst is een initiatief dat zal beantwoorden aan die behoefte, gezien het precies bedoeld is om de informatieaanvragen te richten tot de gepaste bron, of het nu gaat om federaal, communautair of gewestelijk ambtsgebied.

Luisterbereidheid ontwikkelen naar de gebruikers van de openbare diensten vereist ook een goede communicatie binnen en tussen de administraties evenals tussen deze en de politieke verantwoordelijken. Een goede taakverdeling is bovendien noodzakelijk.

Het is meer bepaald in dit kader dat in mei 1997 een protocolakkoord werd ondertekend tussen de federale ombudsmannen en het College van Secretarissen-generaal en het College van de Administrateurs-generaal van de openbare instellingen van de sociale zekerheid met betrekking tot de relaties tussen de federale ombudsmannen en de federale administraties bij de behandeling van klachten.

IV. — EEN TEWERKSTELLINGSBELEID IN HET OPENBAAR AMBT

1. De statutaire tewerkstelling

Met de Algemene Baremaherziening werden de loopbanen grondig hervormd, tegelijk met het oog op een modern en doeltreffend personeelsbeleid en een beter beheer van de overheidsdiensten. De personeelsdiensten zijn tot vandaag te veel louter administratieve diensten en moeten evolueren tot werkelijke personeelsbeheersdiensten.

de 2 médiateurs fédéraux ou encore l'ancrage des fonctionnaires d'information dans le contexte général de la politique d'information et de modernisation.

Cette brochure a été éditée à quelques 360 000 exemplaires et mise à la disposition du public à travers tous les bureaux de poste.

Est-il besoin encore de rappeler la sortie du premier volume en avril 1996 d'un « Lexique des termes administratifs de la Fonction publique fédérale » et du « Guide de l'administration fédérale — tome 1 : les ministères fédéraux et tome 2 : les institutions publiques fédérales »?

Une politique d'information efficace doit aller au-delà de la communication des informations sollicitées ou qu'elle juge utile de diffuser.

En effet, l'obstacle majeur auquel sont confrontés bon nombre d'utilisateurs réside dans la difficulté d'identifier le bon interlocuteur. A savoir, à quel service, quel ministère s'adresser.

La boîte 3000 actuellement développée comme point de contact au Service fédéral d'Information (S.F.I.) est une initiative qui répondra à ce besoin car elle est destinée précisément à orienter les demandes d'information vers la source appropriée, qu'elle soit du ressort du fédéral, du communautaire ou du régional.

Développer l'écoute active des utilisateurs des services publics exige également une bonne communication au sein et entre les administrations, ainsi qu'entre celles-ci et les responsables politiques. Une bonne répartition des tâches est également indispensable.

C'est notamment dans cette perspective qu'un protocole d'accord a été signé en mai 1997 entre les médiateurs et les Collèges des Secrétaires généraux et Administrateurs généraux des institutions publiques de sécurité sociale concernant les relations entre les médiateurs fédéraux et les administrations fédérales pour le traitement des plaintes.

IV. — UNE POLITIQUE DE L'EMPLOI A LA FONCTION PUBLIQUE

1. L'emploi statutaire

La Révision Générale des Barèmes a donné lieu à une réforme administrative profonde et, en particulier, à une refonte des carrières visant à mettre sur pied une politique moderne et efficace de gestion du personnel qui doit contribuer à améliorer la qualité générale de la gestion des services publics fédéraux. L'objectif étant que les services du personnel des différents départements deviennent de véritables services de gestion des ressources humaines avec un réel management et non plus, comme c'est le cas aujourd'hui, des services purement administratifs.

De ABH was een gigantische operatie die vanwege de departementen veel inspanningen heeft gevraagd om de loopbanen te hervormen en tegelijkertijd de personeelsformaties als beheersinstrument te herzien.

Het geheel van hervormingen werd terzelfder tijd gelanceerd. Bepaalde moesten dan ook afgeremd worden en andere versneld om stroomonderbrekingen en botsingen (bowlingtheorie) te vermijden.

De omzetting van de gemene graden van de niveaus 1, 2+, 2, 3 en 4 is volledig uitgevoerd. De omzetting van de bijzondere graden is beëindigd voor de niveaus 2, 3 en 4 en is in de finale fase voor de niveaus 1 en 2+.

Het is overigens met dat doel dat een opvolgingscommissie maandelijks vergadert in het Comité B, waar de kabinetten en de administratie, in samenwerking met de vakbonden, de stand van zaken opmaken, de knelpunten vastleggen en oplossingen uitwerken om de procedures te versnellen.

De taalkaders zijn praktisch beëindigd voor de niveaus 2, 3 en 4, terwijl de taalkaders voor de niveaus 2+ en 1 operationeel zullen zijn na de implementatie van de organieke personeelsformaties. De vooruitgang van de personeelsformaties is inzonderheid afhankelijk van het verloop van de procedure van herziening van de bijzondere loopbanen. De operatie « personeelsformaties 1^e fase » die, behoudens de integratie van de nieuwe loopbanen van de niveaus 2, 3 en 4, de personeelsformatie als volwaardig referentie-instrument voor het beheer van statutair personeel heeft geherwaardeerd, is quasi beëindigd. De desbetreffende personeelsformaties zijn nagenoeg allemaal bekendgemaakt evenals de ermee overeenstemmende taalkaders.

De operatie « personeelsformaties 2^e fase » beperkte zich tot de integratie van de nieuwe loopbanen van de niveaus 1 en 2+, behalve voor wat betreft de verbintenissen aangegaan in de akkoorden die naar aanleiding van de personeelsformaties « 1e fase » werden gegeven en de verbintenissen aangegaan door de Regering.

De uiterlijke datum 1 juni 1997, die voor de voltooiing van de operatie was vooropgesteld, is voor veel overheidsdiensten niet haalbaar gebleken. Een paar diensten hebben er namelijk voor geopteerd de operatie te globaliseren voor alle niveaus waardoor de finalisering van hun dossier pas na voornoemde datum mogelijk zal zijn. Andere zijn extra geconfronteerd met herstructurerings, fusies, ..., wat de opmaak van hun voorstel bemoeilijkt. Tenslotte zijn er enkele kleine instellingen van openbaar nut waar de personeelsdiensten niet de nodige logistieke ondersteuning hebben. Het departement van Ambtenarenzaken heeft besloten de zorg voor het dossier van die zeer kleine instellingen op zich te nemen.

De operatie zal dus na voornoemde datum worden verdergezet met als objectief de finalisering tegen eind 1997. Na de implementatie van de nieuwe per-

Il s'agissait donc d'un travail gigantesque, nécessitant la mise en œuvre de moyens importants dans tous les départements afin de réaliser la conversion des grades et la mise en place des nouvelles carrières ainsi que l'adaptation des outils de gestion que sont les cadres organiques.

L'ensemble des réformes a été lancé en même temps. Il a dès lors fallu en freiner certaines et en accélérer d'autres pour éviter les courts-circuits et éviter les télescopages (théorie du bowling).

La conversion des grades communs des niveaux 1, 2+, 2, 3 et 4 est totalement exécutée. La conversion des grades particuliers est terminée pour les niveaux 2, 3 et 4 et est en voie de finalisation pour les niveaux 1 et 2+.

C'est d'ailleurs dans ce but qu'une commission d'observation se tient mensuellement au Comité B, où les Cabinets et l'administration, en collaboration avec les syndicats, dressent l'état de la situation, fixent les points cruciaux et élaborent des solutions afin d'accélérer les procédures.

Les cadres linguistiques sont pratiquement terminées pour les niveaux 2, 3 et 4, tandis que les cadres linguistiques pour les niveaux 2+ et 1 seront opérationnels après la mise en place des cadres organiques. L'état d'avancement des cadres dépend en particulier du déroulement de la procédure de révision des carrières particulières. L'opération « cadres organiques 1^{ère} phase » qui, à part l'intégration des nouvelles carrières des niveaux 2, 3 et 4, a revalorisé le cadre organique en tant qu'instrument de référence à part entière pour la gestion de personnel statutaire, est pratiquement terminée. Les cadres organiques en question ont presque tous été publiés ainsi que les cadres linguistiques correspondants.

L'opération « cadres organiques 2^{ème} phase » se limitait ici à l'intégration des nouvelles carrières des niveaux 1 et 2+, sauf en ce qui concerne les engagements conclus dans les accords donnés suite aux cadres organiques « 1ère phase » et les engagements conclus par le gouvernement.

La date limite du 1^{er} juin 1997 qui constituait l'échéance souhaitable de l'opération n'a pas pu être respectée par de nombreux services publics. Quelques services ont, en effet, choisi de globaliser l'opération pour tous les niveaux, leur dossier ne pouvant ainsi être finalisé qu'après la date précitée. D'autres services sont en outre confrontés à des restructurations, fusions, ..., ce qui rend plus difficile l'élaboration de leur proposition. Enfin, il y a quelques très petits organismes d'intérêt public dont les services de personnel ne disposent pas du soutien logistique nécessaire. La Fonction publique a décidé de prendre le dossier de ces très petits organismes en charge.

L'opération est donc poursuivie au-delà de la date précitée mais avec comme objectif ultime fin 1997. Après la mise en œuvre des nouveaux cadres organi-

soneelsformaties zullen de ermee overeenstemmen-de taalkaders kunnen genomen worden.

De tweede fase van de operatie van vaststelling van de nieuwe personeelsformaties van de wetenschappelijke inrichtingen zal aangevat worden na de beëindiging van het dossier « nieuwe loopbanen van de niveaus 1 en 2+ ».

In een volgende etappe zullen de in het verleden genomen opties definitief geconcretiseerd worden.

Dit impliceert in de eerste plaats dat de procedures voor de vaststelling van de personeelsformaties en voor de wervingen moeten versneld worden. Binnen de grenzen van de goedgekeurde personeelsformaties moet men automatisch kunnen werven. In de huidige stand van zaken kan een personeelsformatie niet volzet worden omwille van de wervingsstop voor het personeel van niveau 3 en 4, zelfs al is er reeds een gedeeltelijke en progressieve opheffing in functie van de reële noden en van een aantal anomalieën uit het verleden. Bedoelde wervingsstop moet volledig beëindigd worden wat voorsnog problemen stelt. Over de problematiek van de personeelsformaties zullen er in 1998 personeelsbilaterales plaatsvinden.

Daarnaast zullen de overheidsdiensten in de vervanging kunnen voorzien van alle onbezoldigde afwezigheden van hun personeel.

Tenslotte zal de wetgeving inzake het gebruik van de talen in bestuurszaken vereenvoudigd worden in die zin dat de taalkaders niet langer het aantal betrekkingen zullen vastleggen maar wel het percentage ervan. Dit heeft als voordeel dat ze niet meer bij elke verandering van het aantal betrekkingen gewijzigd moeten worden. Daarnaast zullen ze periodiek herzien worden zodat geregeld het wezenlijk belang van het werkvolume in het Nederlands en het Frans bepaald kan worden en zij aldus, zoals de personeelsformaties, een echt referentieinstrument vormen voor het beheer van het vastbenoemd personeel.

2. De contractuele tewerkstelling

In het intersectoraal protocolakkoord n° 88/2 bevestigen de overheden de prioriteit van de statutaire tewerkstelling en verbinden er zich toe op sectoraal vlak maatregelen te nemen op een geprogrammeerde wijze en in meerjarenperspectief.

Parallel met de herziening van de personeelsformaties heeft de regering in 1995 beslist over de conversie van 3 000 contractuele in statutaire betrekkingen. Ongeveer 1 700 betrekkingen zijn reeds het voorwerp geweest van een omschakeling door aanwerving van laureaten van het VWS. 1 300 betrekkingen zullen dus in 1997 nog omgevormd worden in statutaire betrekkingen, wat de wens om de voorrang aan de statutaire tewerkstelling te behouden aantoonst.

De contractuele tewerkstelling blijft echter zijn geëigende plaats behouden.

De federale ministeries, instellingen van openbaar nut en wetenschappelijke inrichtingen werden voor

ques, les cadres linguistiques correspondants pourront être pris.

La deuxième phase de l'opération de fixation des nouveaux cadres organiques pour les établissements scientifiques sera entamée après l'achèvement du dossier « nouvelles carrières des niveaux 1 et 2+ ».

Lors de la prochaine étape, les options prises dans le passé seront concrétisées.

Ceci implique tout d'abord que les procédures pour fixer les cadres organiques et pour recruter doivent être accélérées. Le recrutement automatique doit être possible dans les limites des cadres organiques approuvés. Les cadres organiques ne peuvent pas être entièrement occupés dans l'état actuel des choses en raison du blocage pour le personnel des niveaux 3 et 4, même s'il y a déjà une levée partielle et progressive en fonction des besoins réels et en raison d'un certain nombre d'anomalies dans le passé. Des bilatérales de personnel seront organisées en 1998 au sujet de la problématique des cadres organiques.

En outre, les services publics pourront remplacer toutes les absences non rémunérées de leur personnel.

Enfin, la législation relative à l'emploi des langues en matière administrative sera simplifiée en ce sens que les cadres linguistiques ne seront plus exprimés en nombre d'emplois mais en pourcentages. L'avantage de cette modification est qu'ils ne devront plus être modifiés à chaque modification du nombre d'emplois. De plus, ils seront revus périodiquement de sorte que l'importance réelle du volume de travail en français et en néerlandais pourra être établie régulièrement et qu'ainsi, tout comme les cadres organiques, ils pourront constituer un véritable instrument de référence pour la gestion du personnel nommé à titre définitif.

2. L'emploi contractuel

Dans l'accord intersectoriel protocole n° 88/2, les autorités confirment la priorité de l'emploi statutaire et s'engagent à prendre des mesures au niveau sectoriel d'une façon programmée et dans une perspective pluriannuelle.

Parallèlement à la Révision des cadres du personnel, le Gouvernement avait décidé en 1995 la conversion de 3 000 postes de contractuels en statutaires. Quelques 1 700 postes ont fait à ce jour l'objet d'une conversion par recrutement de lauréats du S.P.R. 1 300 postes seront donc transformés en emplois statutaires en 1997 ce qui est la preuve de la volonté de maintenir la priorité à l'emploi statutaire.

L'emploi contractuel garde sa place appropriée.

Les ministères, organismes d'intérêt public et établissements scientifiques fédéraux ont été à nouveau

1997 opnieuw gemachtigd contractuelen in dienst te nemen om te voldoen aan uitzonderlijke en tijdelijke behoeften. Deze machtiging voorzag inzonderheid contractuelen ten behoeve van departementen van Binnenlandse Zaken, Justitie, Sociale Zaken, Volksgezondheid en Leefmilieu met het oog op de naleving van verbintenissen die door de Ministerraad werden aangegaan na de gebeurtenissen van de zomer 1996.

Door bedoelde beslissing te nemen vóór het einde van het jaar, wat reeds twee opeenvolgende jaren het geval is, vermijdt men een toestand van juridische onzekerheid die wordt veroorzaakt door het uitblijven van een beslissing omtrent de hernieuwing van de overeenkomsten en versterkt men de stabiliteit van de arbeidsovereenkomst.

Vanaf 1 september 1997 worden de contractuelen die instaan voor de werking van de onthaalcentra en de gesloten centra overgeheveld van de categorie « uitzonderlijke en tijdelijke behoeften » naar de categorie « bijkomende en specifieke opdrachten ».

Aldus wordt tegemoetgekomen aan de noodzaak van de personeelsbehoefte van deze centra sneller en flexibeler af te stemmen op het wisselend karakter van het aantal asielzoekers. Bovendien werd omwille van het permanente karakter van bepaalde van hun opdrachten tot de omvorming beslist van 404 arbeidsposten van contractuelen van de gesloten centra ressorterend onder het Ministerie van Binnenlandse Zaken in evenveel statutaire betrekkingen.

Daar waar de vaststelling van de contingenten voor 1998 nog afzonderlijk zal gebeuren, zal voor deze van 1999 worden nagegaan in welke mate zij kunnen vastgesteld worden tijdens de personeelsbilaterales die in 1998 zullen georganiseerd worden aangaande de personeelsformaties.

De verplichting tot indienstneming van stagiairs in het kader van de jongerenstage, gereactiveerd sedert september laatstleden, is momenteel nageleefd.

De indienstneming van studenten ter vervanging van afwezige ambtenaren tijdens de vakantieperiode werd verdergezet in 1997.

3. Bestaande maatregelen inzake arbeidsherverdeling

Het Openbaar Ambt is al geruime tijd geleden begonnen met de arbeidsherverdeling door het aannemen van diverse maatregelen die zullen toelaten niet alleen te beantwoorden aan de verwachtingen van de ambtenaren inzake flexibiliteit en deeltijdse arbeid, maar ook een echt beleid uit te werken inzake de arbeidsherverdeling.

Er zal hier geen sprake zijn van verloven om persoonlijke redenen, noch om verloven voorzien om diverse dwingende of familiale redenen waarvan de eerste doelstelling niet de arbeidsherverdeling beoogde, maar een grotere flexibiliteit voor de ambtenaren.

De eerste maatregelen van het Openbaar Ambt inzake de arbeidsherverdeling zijn zeker en vast de

autorisés en 1997 à engager des contractuels pour satisfaire à des besoins exceptionnels et temporaires. Cette autorisation prévoyait en particulier des contractuels pour les départements de l'Intérieur, de la Justice, des Affaires sociales, de la Santé publique et de l'Environnement afin de tenir les engagements qui ont été pris par le Conseil des ministres à la suite des événements de l'été 1996.

En prenant cette décision avant la fin de l'année, ce qui est déjà le cas depuis deux années consécutives, on évite l'insécurité juridique que provoque l'absence de décision quant au renouvellement des contrats et on renforce la stabilité du contrat de travail.

A partir du 1^{er} septembre 1997, les contractuels chargés du fonctionnement des centres d'accueil et des centres fermés sont transférés de la catégorie « besoins exceptionnels et temporaires » à la catégorie « tâches auxiliaires et spécifiques ».

On répond ainsi à la nécessité d'ajuster de manière plus rapide et plus souple les besoins en personnel de ces centres au caractère variable du nombre de demandeurs d'asile. En outre, en raison du caractère permanent de certaines de leurs missions, on a décidé de transformer 404 postes de travail de contractuels des centres fermés relevant du Ministère de l'Intérieur en autant d'emplois statutaires.

Alors que la fixation des contingents pour 1998 se fera encore séparément, on examinera pour celle de 1999 dans quelle mesure ces contingents pourront être fixés lors des bilatérales de personnel qui seront organisées en 1998 au sujet des cadres organiques.

L'obligation d'engager des stagiaires dans le cadre du stage des jeunes, réactivée depuis septembre dernier, est à ce jour concrétisée.

L'engagement d'étudiants afin de remplacer des agents statutaires absents au cours de la période des vacances a été reconduite en 1997.

3. Mesures existantes en matière de redistribution du temps de travail

La Fonction publique s'est depuis longtemps engagée dans la redistribution du temps de travail en adoptant diverses mesures qui permettront, non seulement de répondre aux attentes des agents en matière de flexibilité et de travail à temps partiel, mais encore de développer une véritable politique en matière de redistribution du temps de travail.

Il ne sera pas question ici des congés pour convalescence personnelle ni des congés prévus pour diverses raisons impérieuses ou familiales dont l'objectif prioritaire ne visait pas la redistribution du temps de travail mais une plus grande flexibilité en faveur des agents.

Les premières mesures de la Fonction publique en matière de redistribution du temps de travail sont

voltijdse en halftijdse loopbaanonderbreking, die een recht zijn voor alle personeelsleden. De maximale duur van de volledige of halftijdse loopbaanonderbreking is bovendien sedert 1 januari 1996 gebracht op 5 tot 6 jaar.

De nieuwe maatregelen tot arbeidsherverdeling zijn de 4-dagenweek en de halftijdse vervroegde uittreding, waardoor het federaal Openbaar Ambt een voortrekkersrol speelt.

Die maatregelen kenden een groot succes, gezien 10,7 % van de ambtenaren in die omstandigheden hebben gekozen voor de 4-dagenweek (8 764 personeelsleden), terwijl 4,7 % van het personeel in kwestie heeft gekozen voor de vervroegde halftijdse uittreding (442 personeelsleden), met een niet te verwaarlozen aangroei van het aantal aanvragen de laatste tijd.

Het succes van de maatregel concretiseert inderdaad de wil van de overheid om de tewerkstelling te bevorderen, maar het objectief van arbeidsherverdeling is daarmee niet volledig bereikt. Inderdaad, we hebben vastgesteld dat medio '96 het vervangingspercentage beperkt was tot 75,5 % (1 319 personeelsleden) in het geval van de vrijwillige vierdagenweek en 13,1 % (29 personeelsleden) in het geval van de vervroegde halftijdse uittreding.

Verschillende redenen zijn hier de oorzaak van in het eerste jaar van de inwerkingstelling van deze maatregelen : de duur van de wervingsprocedures, de wervingsstop in niveau 3 en 4 (ook al mocht die in dit geval niet toegepast worden), meer technische problemen zoals de taalkaders of de problemen verbonden aan de niveau's.

Dit alles mag echter een diepgaander probleem niet verbergen, namelijk : de mogelijkheid om de volledige vervanging te bekomen voor deze 2 maatregelen terwijl de verplichting binnen de beschikbaar gemaakte begrotingsenvelop te blijven, behouden wordt. Gelet op de premie toegekend aan ambtenaren die kiezen voor de 4-dagenweek is het vaak nodig te wachten tot dat 6 of 7 ambtenaren hebben gekozen voor de 4-dagenweek vooraleer iemand kan worden aangeworven (voltijds equivalent). Hetzelfde probleem stelt zich voor de vervroegde halftijdse uittreding, maar dan op een minder scherpe manier.

Het is dan ook onontbeerlijk voorrang te verlenen aan de vervangingsverplichting voorzien in de wet van 10 april 1995 en de nadruk te leggen op de afstemming van de uittredingen en de compenserende aanwerving als men echt een beleid van arbeidsherverdeling wil uitwerken in het federaal Openbaar Ambt.

Het federaal Openbaar Ambt heeft zich ook verbonden tot de toepassing van de loopbaanonderbreking in alle fracties. Dit zal ingevoerd worden samen met de hervorming van het totale verlofstelsel. De loopbaanonderbreking 1/5 zal echter niet uitgevoerd worden, omdat dit gezien de vrijwillige vierdagen-

certainement les pauses-carrières temps plein et mi-temps, qui sont un droit pour tous les membres du personnel. Par ailleurs, la durée maximale de l'interruption complète ou à mi-temps de la carrière professionnelle est, depuis le 1^{er} janvier 1996, portée de 5 à 6 ans.

Les nouvelles mesures visant à la redistribution du temps de travail sont la semaine de 4 jours et le départ anticipé mi-temps, pour lesquelles la Fonction publique fédérale joue un rôle pilote.

Ces mesures ont rencontré un grand succès puisque 10,7 % (soit 8 764 personnes) des agents dans les conditions ont choisi la semaine des 4 jours, tandis que 4,7 % du personnel concerné (soit 442 personnes) ont choisi le départ anticipé mi-temps, avec un accroissement non négligeable des demandes ces derniers temps.

Le succès de la mesure a permis de concrétiser la volonté du Gouvernement de promouvoir l'emploi, mais l'objectif de redistribution du temps de travail n'en est pas totalement atteint pour autant. En effet, on a constaté mi-96, des taux de remplacement de 75,3 % (1 319 personnes) dans le cas de la semaine des 4 jours, tandis que 13,1 % (29 personnes) des unités de travail libérées par les départs anticipés étaient occupées.

Différentes raisons peuvent être avancées pour expliquer ce décalage lors de la première année de la mise en oeuvre de ces mesures : la durée des procédures d'engagement, le blocage des recrutements au niveau 3 et 4 (même s'il ne devrait pas jouer dans ce cas précis, les problèmes plus techniques tels que les cadres linguistiques ou les problèmes de niveaux).

Mais ceci ne doit pas cacher un problème plus profond : l'impossibilité d'obtenir le remplacement complet pour ces 2 mesures tout en maintenant l'obligation de rester à l'intérieur de l'enveloppe budgétaire rendue disponible. Etant donné la prime concédée aux agents qui choisissent la semaine des 4 jours, il est souvent nécessaire d'attendre que 6 ou 7 agents aient choisi la semaine de 4 jours pour pouvoir engager une personne (équivalent temps plein). Le même problème se pose mais de façon moins aiguë, pour le départ anticipé mi-temps.

Il est dès lors indispensable de rendre prioritaire l'obligation de remplacement prévue dans la loi du 10 avril 1995 en insistant sur l'adéquation des départs et de l'embauche compensatoire si l'on veut véritablement développer une politique de redistribution du temps de travail à la Fonction publique fédérale. Ceci est d'autant plus vrai que ces 2 mesures constituent des expériences pilotes au sujet desquelles tous les partenaires sont attentifs.

Dans le même objectif de la redistribution du temps de travail, la Fonction publique fédérale s'est aussi engagée à appliquer l'interruption de carrière toutes fractions. Celle-ci sera mise en oeuvre dans le cadre de la réforme des congés, excepté pour la pause-carrière 1/5, qui serait redondante par rapport à la

week overbodig is en tegengesteld aan de vereenvoudiging van het volledig verlofstelsel. De invoering van de loopbaanonderbreking alle fracties is overigens opgenomen in de hervorming van de verloven waarvan vroeger sprake.

4. Nieuwe vormen van tewerkstelling

Andere maatregelen kunnen nog genomen worden : in eerste plaats moeten overuren vermeden worden die het gevolg zijn van een tekort aan personeel. De diensten zouden inderdaad deze overuren moeten omvormen in nieuwe arbeidsposten, zelfs indien het aantal aldus gecreëerde betrekkingen slechts beperkt is in vergelijking met de werkloosheidsproblematiek.

Een evaluatie van het aantal overuren is thans aan de gang. Vervolgens zou de vergoeding voor buitengewone prestaties kunnen vervangen worden door een meer voordelig recuperatiesysteem tevens gekoppeld aan vervangende tewerkstelling. Deze maatregel zou kunnen overwogen worden in het kader van de uitbreiding van de openingsuren en daarmee een pilootproject kunnen zijn dat na één jaar geëvalueerd kan worden.

De meer radicale maatregelen zoals de vervroegde voltijdse uittreding en de arbeidsduurvermindering, zoals geëist door de vakorganisaties, kunnen bestudeerd worden en ingevoerd, zij het algemeen of in het bijzonder in de diensten die traditioneel als belastend worden beschouwd, zoals bijvoorbeeld de penitentiaire instellingen.

De flexibiliteit moet ook het kernwoord zijn van de organisatie van het werk binnen het Openbaar Ambt en kan vertaald worden via de implementatie van nieuwe arbeidsvormen die beter beantwoorden aan de organisatorische behoeften van de diensten. In dit verband kan verwezen worden naar het actieplan van de informatiemaatschappij waar de nood zich aanvoelde om in bepaalde goed omschreven gevallen activiteiten en de hieraan verbonden ambtenaren uit te besteden overeenkomstig de volgende kenmerken :

- de activiteit of dienst waarop de uitbesteding betrekking heeft moet goed omschreven worden;
- het toezicht en controle vanuit de administratie moet verzekerd blijven;
- de overstap is facultatief;
- in de beginperiode zou de overstap van de ambtenaren de vorm kunnen aannemen van een verlof voor opdracht;
- na een periode van twee jaar zou de betrokken ambtenaar een keuze moeten maken : ofwel stapt hij/zij definitief over naar de instelling/onderneming ofwel opteert hij/zij voor de overheid en komt derhalve terecht in de mobiliteitscel.

semaine des 4 jours et irait à l'encontre de la simplification du système des congés. L'introduction de la pause carrière toute fraction est également reprise dans la réforme des congés dont question ci-dessus.

4. Nouvelles formes d'emploi

D'autres mesures peuvent encore être prises en faveur de l'emploi : il s'agit tout d'abord d'éviter les heures supplémentaires en distinguant les heures supplémentaires causées par un manque de personnel. Ces services devraient en effet transformer ces heures supplémentaires en nouveaux postes de travail, même si le nombre d'emplois ainsi créés reste peu significatif par rapport à la problématique du chômage.

Une évaluation du nombre d'heures supplémentaires est actuellement en cours. Ensuite, le système de paiement des heures extraordinaires pourrait être remplacé par un système de récupération plus avantageux pour les agents, doublé d'une embauche compensatoire proportionnelle. Une telle mesure pourrait être envisagée dans le cadre de l'extension des heures d'ouverture des services publics et former ainsi une expérience pilote dont le fonctionnement serait évalué après un an.

Des mesures plus radicales de départ anticipé temps plein ou de réduction du temps de travail, revendiquées par les organisations syndicales, pourraient aussi être étudiées et mises en place soit de façon générale, soit de façon spécifique dans les services traditionnellement admis comme contraignants, tels que par exemple les établissements pénitentiaires.

La flexibilité doit aussi être le maître mot de l'organisation du travail dans la Fonction publique et peut se traduire par la mise en place de nouvelles formes de travail répondant mieux aux besoins organisationnels des services. Dans ce cadre, il peut être fait référence au « plan d'action pour la société d'information » où la nécessité de confier certaines activités à l'extérieur a été constatée pour certains cas bien définis, conformément aux caractéristiques suivantes :

- les activités qui seront confiées à l'extérieur doivent être bien définies;
- la surveillance et le contrôle doivent être assurés par l'administration;
- le transfert des agents est facultatif;
- dans un premier temps, le transfert des agents pourrait prendre la forme d'un congé pour mission;
- après une période de deux ans, ceux-ci devraient faire un choix : soit passer définitivement dans l'entreprise/institution, soit rester à l'administration et être dès lors mis en mobilité.

Het telewerk biedt interessante perspectieven in termen van organisatiemethode, flexibiliteit en bevordering van de tewerkstelling.

De creatie van telecentra zou bijvoorbeeld bijdragen, in de geest van het Handvest van de Gebruiker, tot een verbetering van de geleverde dienst aan de gebruikers en dit door een vermindering van de afstanden en een verbetering van het directe contact.

De ambtenaren die gedomicilieerd zijn in de installatiezone van de telecentra zouden logischerwijs opgeroepen worden om te gaan werken in die centra. De voordelen die zij daaruit zouden halen zijn dan ook evident.

Het protocol n° 264 dat in het Comité B van 4 juli 1997 werd afgesloten met de vakorganisaties inzake het kwalitatief sectorieel akkoord 1995-1996 herneemt tal van maatregelen die tegelijk de vervangende tewerkstelling maximaliseren voor de bestaande arbeidsherverdelende maatregelen en nieuwe voorstellen formuleren.

V. — VOORTZETTING VAN HET OVERLEG

Allereerst dient de vaste wil van de Overheid om een permanente dialoog en een reëel sociaal overleg te behouden binnen het Openbaar Ambt opnieuw bevestigd te worden.

De dialoog, die nooit verbroken werd, wordt verdergezet in de technische groepen, maar het past toch op te merken dat het Openbaar Ambt een heel complex geheel is geworden, met lange procedures, wat het een verscheidenheid aan reglementen te weegbrengt die het een negatief imago van starheid geven.

Bij deze herbevestiging van de bereidheid tot overleg dient eveneens gepreciseerd te worden dat dit overleg geen rem mag worden op de besluitneming en de onmisbare actie, zowel voor de ambtenaren van de overheidsdiensten als voor de gebruikers-klanten van die overheidsdiensten.

Het gaat immers om het steeds luisteren en om het voorrang geven aan de dialoog en dit om te komen tot een samenstelling van het Openbaar Ambt die overeenstemt met de behoeften van de ambtenaren en voldoet aan de verwachtingen van de bevolking. Het is namelijk de beste manier om de overheidsdiensten te verdedigen tegen de markttendensen die zich steeds verder ontwikkelen. Het is door een grondige reflectie over de kwaliteit van de aan het publiek geleverde diensten dat we deze kunnen waarborgen. Daarom pleit ik ervoor met de representatieve vakorganisaties een discussie aan te gaan over het Openbaar Ambt van het derde millennium.

Op 4 juli 1997 werd een kwalitatief sectorieel akkoord voor de jaren 1995-1996 met de representatieve vakorganisaties getekend. Het bevat de verbintenis om geprogrammeerd op een aantal domeinen te kunnen onderhandelen, met als vooruitzicht een sec-

Le télétravail offre des perspectives intéressantes en termes de mode d'organisation, de flexibilité et de promotion de l'emploi.

La création de télécentres, par exemple, contribuerait, dans l'esprit de la Charte de l'utilisateur, à améliorer le service rendu aux usagers, en réduisant les distances et en favorisant le contact direct.

Quant aux fonctionnaires, ils seraient logiquement appelés à travailler dans ces centres les agents domiciliés dans la zone d'installation des télécentres. Par conséquent, les avantages qu'ils en retireraient sont évidents.

Le protocole n° 264 conclu en Comité B du 4 juillet 1997 avec les organisations syndicales et contenant l'accord sectoriel qualitatif 1995-1996 reprend une série de mesures qui, d'une part, prévoient de maximiser l'emploi de remplacement dans les mesures de redistribution du travail existantes et d'autre part, formulent de nouvelles propositions.

V. — POURSUITE DE LA CONCERTATION

Il convient avant toute chose de réaffirmer la ferme volonté des Autorités de maintenir un dialogue permanent et une réelle concertation sociale dans la Fonction publique.

Le dialogue, qui n'a jamais été rompu, se poursuit dans des groupes techniques mais il convient de faire remarquer que la Fonction publique est devenue un ensemble tellement complexe, aux procédures longues, qu'elle provoque une multitude de réglementations qui donnent d'elle une image négative de rigidité.

Tout en réaffirmant la volonté de concertation, il faut aussi préciser que cette concertation ne peut devenir un frein à la prise de décision et à l'action indispensable tant pour les agents des services publics que pour les utilisateurs-clients de ces services publics.

Il s'agit en effet d'être constamment à l'écoute et de privilégier le dialogue afin de parvenir à une construction de la Fonction publique correspondant aux besoins des agents et aux attentes de la population. C'est en effet la meilleure voie pour une défense des services publics face aux tendances de marchés qui se développent de plus en plus. C'est par une réflexion de fond sur la qualité des services au public que nous pourrions sauvegarder ceux-ci. C'est ainsi que je plaide pour engager avec les organisations syndicales représentatives une discussion sur la Fonction publique du troisième millénaire.

Le 4 juillet 1997, un accord sectoriel qualitatif pour les années 1995-1996 a donc été signé avec les organisations syndicales représentatives. Celui-ci contient l'engagement de pouvoir négocier de façon programmée dans une série de domaines, dans la

torieel akkoord te kunnen afsluiten voor de periode 1997-1998.

In deze context is het van belang o.m. de volgende punten te belichten :

1° Toelage ter vereffening van achterstallige bedragen

De toelage ter vereffening van een achterstallig bedrag, het laatste gevolg van de vertraagde toepassing van de algemene weddeherziening, zal zonder onderscheid van niveau of graad worden toegekend aan alle personeelsleden die een eerste bevordering krijgen binnen een termijn van een jaar na de inwerkingtreding van het met de personeelsformatie verbonden taalkader dat de hervorming van de niveaus 2+ en 1 concretiseert.

2° Wedde-anciënniteit

De progressieve inaanmerkingneming voor de vaststelling van de wedde-anciënniteit van de vastbenoemde ambtenaren van de eventuele overige 4 jaar gepresteerd als tewerkgestelde werkloze.

3° Vervoer en verplaatsingsproblematiek

Een werkgroep zal de vervoer- en verplaatsingsproblematiek onderzoeken, daarbij zullen prioritair volgende aspecten worden behandeld :

- de onmogelijkheid om het openbaar vervoer te gebruiken om van en naar het werk te gaan;
- het gebruik van wagens om dienstredenen.

Tevens zullen onderhandelingen worden aangevat met de NMBS en de regionale vervoermaatschappijen met de bedoeling dat de personeelsleden enkel hun deel in het abonnement dienen te betalen en de overheid haar deel direct aan de vervoermaatschappij vereffent.

4° Vakbondsstatuut

Een wetsontwerp, goedgekeurd door de Ministeraad van 18 april 1997 en van 22 mei 1997, voert de verschillende verbintenissen uit, vermeld in het protocol n° 88/2 van 8 mei 1996 van het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten.

Het wetsontwerp beoogt voornamelijk de vakbondsprocedure met betrekking tot de minimale rechten operationeler te maken en deze procedure uit te breiden tot de voorstellen betreffende statutaire personeelsleden van de provincies, de gemeenten, de intercommunales, de OCMW's, het onderwijs en de publiekrechtelijke rechtspersonen die ressorteren onder een Gemeenschap of Gewest. Volgens die procedure moet de overheid onderhandelen over de voorstellen inzake minimale rechten in het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten of in

perspective de conclure un accord sectoriel 1997-1998. Ces domaines s'intègrent tout à fait dans le cadre du protocole qui a fait l'objet d'une négociation en Comité A le 26 mai 1997.

Dans ce contexte, les points suivants méritent d'être mis en avant :

1° Allocation pour paiement d'arriérés

L'allocation pour paiement d'arriérés, l'ultime conséquence de l'application tardive de la révision générale des barèmes, sera liquidée à tous les membres du personnel, sans distinction de niveau ou de grade, qui reçoivent une première promotion dans un délai d'un an après l'entrée en vigueur du cadre linguistique attaché au cadre organique concrétisant la réforme des niveaux 1 et 2+;

2° Ancienneté pécuniaire

La prise en considération progressive pour la fixation de l'ancienneté pécuniaire des agents statutaires, de 4 années supplémentaires prestées en tant que chômeur mis au travail;

3° Problématique des transports et déplacements

Un groupe de travail examinera la problématique des transports et déplacements, les aspects suivants étant traités prioritairement :

- l'impossibilité d'utiliser les transports en commun pour se rendre au travail et en revenir;
- l'utilisation de véhicules pour raisons de service.

Des négociations seront en même temps entamées avec la SNCB et les sociétés de transport régionales afin que les membres du personnel payent uniquement leur part d'abonnement et que l'autorité liquide sa part directement auprès de la société de transport;

4° Statut syndical

Un projet de loi approuvé par le Conseil des Ministres du 18 avril 1997 et du 22 mai 1997 exécute différents engagements mentionnés dans le protocole n° 88/2 du 8 mai 1996 du comité commun à l'ensemble des services publics.

Le projet de loi vise essentiellement à rendre plus opérationnelle la procédure syndicale relative aux droits minimaux et à étendre cette procédure aux propositions relatives aux membres du personnel statutaires des provinces, des communes, des intercommunales, des C.P.A.S., de l'enseignement et des personnes morales de droit public relevant d'une Communauté ou d'une Région. Selon cette procédure, l'autorité doit négocier les propositions ayant trait à des droits minimaux au sein du comité commun à l'ensemble des services publics ou au sein

de onderafdeling van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten en dit in afwijking van de normale bevoegdheden van de onderhandelingscomités.

Wanneer de bepalingen van het wetsontwerp in werking treden, zal de Dienst van Algemeen Bestuur een ontwerp van koninklijk besluit opstellen dat, voor de statutaire personeelsleden van de federale overheidsdiensten, de elementen vaststelt van sommige materies die minimale rechten zijn en voor elk element, referentiepunten. Referentiepunten kunnen worden gedefinieerd als bepalingen waaraan de voorstellen van de overheden worden getoetst om uit te maken of ze ten minste even gunstig zijn.

— Artikel 19*bis* van de wet van 19 december 1974 bepaalt dat de Koning gemachtigd wordt sommige wetten te wijzigen, zodat de procedures die krachtens die wetten verlopen in de voor de privé-sector bevoegde vakbondsorganen (paritaire comités en ondernemingsraden) plaatshebben in de onderhandelings- en overlegcomités.

Naast de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, gaat het over de arbeidswet van 16 maart 1971 en de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen. Die wetten zijn op sommige overheidsdiensten van toepassing (openbare ziekenhuizen en instellingen met een handels- of industriële activiteit).

— Een ontwerp van koninklijk besluit wordt thans voor advies aan de Raad van State voorgelegd met de bedoeling de toepasselijkheid van deze wetten in de overheidssector te verzekeren. Het gaat in dit geval om het uitvoeren van het protocol n° 88/2 van Comité A.

— De procedure inzake twee ontwerpen van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 september 1984 houdende uitvoering van de wet van 19 december 1974 houdende het vakbondsstatuut is thans aan de gang :

— een ontwerp dat artikel 78 wijzigt om reglementair vast te stellen welke sommen betaald aan de vaste afgevaardigde al dan niet moeten worden teruggestort;

— een ontwerp dat talrijke bepalingen van het besluit en van de bijlage I ervan wijzigt als gevolg van de oprichting, omvorming, afschaffing van talrijke federale, gemeenschaps-, gewestelijke, provinciale en plaatselijke overheidsdiensten.

VI. — STRUCTUREN

De structuur van het Departement van Ambtenarenzaken zal in 1998 verder blijven evolueren. Dit gebeurt voornamelijk op 3 niveaus :

d'une sous-section du comité des services publics provinciaux et locaux, et ceci en dérogation des compétences ordinaires des comités de négociation.

Lorsque les dispositions du projet de loi entreront en vigueur, le Service d'Administration générale élaborera un projet d'arrêté royal déterminant pour les membres du personnel statutaires des services publics fédéraux, les éléments de certaines matières qui sont des droits minimaux et pour chacun de ces éléments des points de référence. Les points de référence peuvent être définis comme des dispositions par rapport auxquelles on apprécie si les propositions des autorités sont au moins aussi favorables.

— L'article 19*bis* de la loi du 19 décembre 1974 prévoit que le Roi est autorisé à modifier certaines lois de façon à ce que les procédures qui, en vertu de ces lois, se déroulent dans les organes syndicaux compétents pour le secteur privé (commissions paritaires et conseils d'entreprises) aient lieu dans les comités de négociation et de concertation.

Outre la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, il s'agit de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés. Ces lois sont applicables à certains services publics (hôpitaux publics et organismes ayant une activité commerciale ou industrielle).

— Un projet d'arrêté royal est actuellement soumis à l'avis du Conseil d'Etat afin de permettre d'assurer l'applicabilité de ces lois dans le secteur public. Il s'agit en l'occurrence d'exécuter le protocole n° 88/2 du Comité A.

— Deux projets d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 portant le statut syndical sont actuellement en cours de procédure :

— un projet modifiant l'article 78 afin de fixer réglementairement les sommes payées au délégué permanent qui doivent être remboursées ou non;

— un projet modifiant de nombreuses dispositions de l'arrêté et de son annexe I à la suite de l'évolution des compétences et de la création, la transformation, la suppression de nombreux services publics fédéraux, communautaires, régionaux, provinciaux et locaux.

VI. — STRUCTURES

La structure du Département de la Fonction publique continuera à évoluer en 1998, notamment sur trois plans :

1. Dienst voor Overheidsopdrachten en Subsidies

Overeenkomstig het Regeerakkoord zal het Hoog Comité van Toezicht op basis van zijn activiteiten in twee gesplitst worden (gerechtelijke politie en administratieve enquêtes). Op 1 januari 1998 zullen de activiteiten van de gerechtelijke politie en het personeel die ze uitoefent overgedragen worden naar het Ministerie van Justitie. Op diezelfde dag zal de Dienst voor Overheidsopdrachten en Subsidies opgericht worden binnen het Departement van Ambtenarenzaken. Deze dienst zal de opdracht hebben bijstand te verlenen aan de andere federale diensten bij de realisatie van en het toezicht op overheidsopdrachten en de subsidies van de federale administraties.

2. Federaal Aankoopbureau

In 1998 zal de nadruk zal gelegd worden op de dienst van het FAB aan haar « cliënteel ». Daartoe zullen de productengamma's die het FAB aan de federale administraties aanbiedt onderzocht worden en aangepast aan hun huidige behoeften. Indien nodig zullen bepaalde producten verwijderd worden uit de lijsten van het FAB.

Bovendien zullen de diensten van het FAB verbeterd worden door sneller te gaan antwoorden op de vragen van de federale klanten.

3. Administratieve Gezondheidsdienst

Met het oog op een betere interne samenhang van het Federaal Openbaar Ambt zal de overdracht van de Administratieve Gezondheidsdienst vanuit het Ministerie van Volksgezondheid naar het Ministerie van Ambtenarenzaken in het vooruitzicht worden gesteld. Dit zou moeten toelaten in de « Pool Ambtenarenzaken » het geheel van diensten te centraliseren die zich richten tot alle federale ambtenaren.

CONCLUSIE

De functie-uitoefening van de Regering is steeds moeilijker en complexer geworden. Ze wordt in het bijzonder geconfronteerd met de steeds sterkere, maar ook tegengestelde eisen van de bevolking. Er moet doorzichtigheid zijn, maar het privé-leven moet worden gerespecteerd en de maatschappelijke coherentie behouden. Er moet overleg gepleegd worden, inspraak verleend, maar snel beslist worden. Er moet dicht bij de problemen van de bevolking en de ondernemingen gestaan worden, maar er moet neutraal en onpartijdig gebleven worden. Er moet geïnformeerd worden zonder propaganda te maken, er moet verantwoording worden afgelegd terwijl de medespelers verantwoordelijkheid worden bijgebracht, enz... enz...

1. Service des Marchés publics et des Subventions

Conformément à l'accord de Gouvernement, le Comité supérieur de Contrôle sera scindé en deux, sur la base de ses activités (police judiciaire et enquêtes administratives). Au 1^{er} janvier 1998, les activités de police judiciaires seront transférées, ainsi que le personnel qui les exerce, au Ministère de la Justice. A la même date, le Service des Marchés publics et des Subventions sera mis en place au sein du Département de la Fonction publique. Ce service aura pour tâche de prêter son concours aux autres services fédéraux dans la réalisation et le contrôle des marchés publics, ainsi que des subventions des administrations fédérales.

2. Bureau fédéral d'Achats

L'accent sera mis en 1998 sur le service du BFA à sa « clientèle ». Dans ce but, les gammes de produits que propose le BFA aux administrations fédérales seront examinées, et adaptées aux besoins actuels de celles-ci. Si nécessaire, certains produits seront retirés des listes du BFA.

En outre, les prestations du BFA seront améliorées dans le sens de l'accélération de la réponse aux sollicitations des clients fédéraux.

3. Service de Santé Administratif

Dans un souci de cohérence interne à la Fonction publique fédérale, il sera prévu de transférer le Service de Santé Administratif, du Ministère de la Santé publique vers le Ministère de la Fonction publique. Ceci devrait permettre de centraliser dans le « Pôle Fonction publique » l'ensemble des services qui s'adressent à tous les fonctionnaires fédéraux.

CONCLUSION

Je voudrais souligner l'enjeu de ce programme. L'exercice du Gouvernement est devenu de plus en plus difficile, de plus en plus complexe. Il est, en particulier, confronté à des exigences de plus en plus fortes mais aussi contradictoires de la part des citoyens. Il faut être transparent mais respecter la vie privée et maintenir la cohésion sociale. Il faut consulter, être participatif mais décider rapidement. Il faut être proche des problèmes de la population et des entreprises mais rester neutre et impartial. Il faut informer sans faire de propagande, rendre des comptes tout en responsabilisant les acteurs, etc.

Tegenover de steeds groter wordende onzekerheden is het noodzakelijk veiligheidsgrenzen te bieden evenals een grotere verantwoordelijkheid van de bewindvoerders.

Geplaatst tegenover deze tegenstellingen, ben ik ervan overtuigd dat de Regering kan slagen met de steun van de overheidsdiensten en een moderner beheer. Dat is de sleutel tot succes om de grote problemen die ons te wachten staan het hoofd te kunnen bieden.

REGIE DER GEBOUWEN

I. — INLEIDING

De Regie der Gebouwen, parastatale instelling van categorie A, heeft de wettelijke opdracht om het onroerend patrimonium van de Staat te beheren.

Zij is ermee belast :

— de onroerende goederen die noodzakelijk zijn voor de goede werking van de Staat ter beschikking te stellen van de Staat en van de door de Staat beheerde diensten;

— in te staan voor het onderhoud en het administratief en technisch beheer van dit patrimonium.

Daarnaast treedt zij op als bouwheer voor de oprichting van nieuwe gebouwen die noodzakelijk zijn voor de goede werking van de diensten van de staat en voert zij belangrijke renovatie- en restauratieprojecten uit.

Uit deze beknopte omschrijving van de opdracht van de Regie der Gebouwen blijkt dat zij een zeer belangrijke rol speelt in de opdracht van openbare dienstverlening van de federale Staat. De continuïteit van de openbare dienst en de gelijkheid van bediening van de bevolking en van de ambtenaren zijn immers principes die van toepassing zijn op de activiteiten van de openbare diensten en die aan de basis liggen van het beheer van de Regie der Gebouwen.

Voor een dynamisch en doeltreffend beheer van het federaal immobiënpatrimonium is het noodzakelijk om meerjarenprogramma's uit te werken. Het beleid van overleg met de ministeriële departementen wordt nauwgezet voortgezet. Er zal uitzonderlijk veel belang worden gehecht aan de « bilaterale programmatievergaderingen » met elk departement om in een eerste fase de behoeften en prioriteiten te kennen en om vervolgens een nauwkeurige uitvoeringskalender op te maken van de werken waartoe werd beslist.

Voortaan moeten de meerjarenplannen inzake investeringen worden opgemaakt in een optiek van sensibilisering en responsabilisering zowel op het niveau van de Regie der Gebouwen als van het klant-departement.

Devant les incertitudes grandissantes, la mise en œuvre de bornes de sécurité est nécessaire ainsi qu'une responsabilité majeure des gouvernants.

Le Gouvernement ne pourra faire face aux contradictions évoquées qu'avec l'appui de services publics mus par une gestion moderne. C'est la clé du succès pour rencontrer les défis majeurs qui nous attendent.

REGIE DES BATIMENTS

I. — INTRODUCTION

La Régie des Bâtiments, parastatal de catégorie A, a comme mission légale de gérer le patrimoine immobilier de l'Etat.

Elle est chargée :

— de mettre à la disposition de l'Etat, et des services qui sont gérés par lui, les biens immobiliers nécessaires à son fonctionnement,

— d'assurer l'entretien, la gestion administrative et technique de ce patrimoine.

En outre, elle assure la fonction de maître d'œuvre de nouveaux bâtiments nécessaires au bon fonctionnement des services de l'Etat et réalise d'importants projets de rénovation et de restauration.

Cette brève description des missions de la Régie des Bâtiments fait apparaître qu'elle a un rôle primordial à jouer dans la mission de service public de l'Etat fédéral. En effet, la continuité du service public, et l'égalité des usagers et des fonctionnaires sont des principes qui régissent les activités des services publics, c'est sur cette base que la gestion de la Régie des Bâtiments est effectuée.

Une gestion dynamique et efficace du patrimoine immobilier fédéral implique de développer des programmes pluriannuels. La politique de concertation avec les départements ministériels se poursuivra de manière assidue. Une importance primordiale sera accordée aux « bilatérales de programmation » avec chaque département pour connaître dans un premier temps ses besoins et priorités et ensuite de déterminer de manière précise un calendrier d'exécution des travaux décidés.

C'est dans une optique de sensibilisation et de responsabilisation à la fois au niveau de la Régie et du département-client que doivent dorénavant s'élaborer les plans pluriannuels d'investissements.

Er zij opgemerkt dat de Regie der Gebouwen als enige instelling instaat voor de huisvesting van de federale besturen en daardoor de enige gesprekspartner is van het klant-departement, hetgeen voor dit departement niet enkel de contacten vergemakkelijkt maar ook toelaat om de begroting beter in de hand te houden.

Tenslotte heeft de Minister van Ambtenarenzaken door een reeks bezoeken « op het terrein » doorheen het ganse land zich kunnen rekenschap geven van de uitgevoerde verwezenlijkingen en de behoeften en heeft hij ook de betrokken ambtenaren ontmoet.

1. Verwezenlijkingen in 1996/1997

De wet tot oprichting van de Regie der Gebouwen dateert van 1971. Sedertdien werden er talrijke institutionele hervormingen doorgevoerd. Eind 1996 heeft de Regie dan ook een aangepaste wettelijke omkadering gekregen om haar patrimonium optimaal te kunnen beheren.

Haar opdrachten werden uitgebreid en aan de actuele toestand aangepast. De Koning zal, bij een in de Ministerraad overleg besluit, de mogelijkheid hebben om de opdrachten van de Regie uit te breiden tot alle parastatale instellingen en tot de in België gevestigde internationale instellingen en scholen.

Om haar opdracht als bouwheer van de overheid zo goed mogelijk te kunnen uitvoeren is het belangrijk dat de Regie kan beschikken over diensten die gelegen zijn binnen de geografische entiteiten waar de werken worden uitgevoerd. De interne organisatie van de Regie der Gebouwen werd aldus hertekend en wordt thans gekenmerkt door een verhoogde deconcentratie en door de toekenning van een grotere verantwoordelijkheid aan de buitendiensten wat betreft hun taken op het vlak van de opdrachten van openbare werken. Deze deconcentratie gaat gepaard met een rationalisering van de taken bij de buitendiensten.

Daarnaast zal de Regie, als nevenactiviteit, woningen en handelsgebouwen kunnen bouwen en beheren indien dit voorgeschreven wordt door verordeningbepalingen of verantwoord is om economische redenen. Tevens zal de Regie der Gebouwen de mogelijkheid hebben om overheidsopdrachten van werken of diensten af te sluiten met andere publiekrechtelijke rechtspersonen of concessiehouders van Belgische of buitenlandse overheidsdiensten.

In haar streven naar een efficiënt en dynamisch beheer werd aan de Regie der Gebouwen bovendien een aangepaste personeelsformatie toegekend.

De patrimoniale vennootschap die eind 1996 door de Staat, de Federale Participatiemaatschappij en de Regie der Gebouwen werd opgericht is in de loop van 1997 operationeel geworden. Deze privaatrechtelijke vennootschap is eigenares van onroerende goederen met een waarde van 8 miljard frank. Ze streeft ernaar om haar patrimonium te rentabiliseren en haar financiële mogelijkheden aan te wenden bij het voeren van een marktbeleid. De oprichting van een der-

Il est à remarquer que la Régie des Bâtiments est le seul organe responsable de l'hébergement des administrations fédérales, elle reste de ce fait le seul interlocuteur du département-client, ce qui représente une facilité d'approche pour celui-ci, mais aussi une plus grande garantie de maîtrise budgétaire.

Enfin, un programme de visites « sur le terrain » du Ministre de la Fonction publique dans l'ensemble du pays permet à celui-ci de se rendre compte des réalisations effectuées, des besoins exprimés et de rencontrer les fonctionnaires.

1. Réalisations en 1996/1997

La loi portant création de la Régie date de 1971. Or, de nombreux changements institutionnels se sont produits depuis lors. Fin 1996, la Régie s'est donc dotée d'un cadre juridique actualisé afin de gérer son patrimoine de manière optimale.

Ses missions ont été étendues et actualisées. Le Roi aura la possibilité d'étendre la mission de la Régie par un A.R. délibéré en Conseil des ministres à l'ensemble des parastataux ainsi qu'aux institutions et écoles internationales en Belgique.

Pour optimiser sa mission de bâtisseur public, il est important que la Régie dispose de services situés au sein des entités géographiques où se déroulent les travaux. L'organisation interne de la Régie des bâtiments a ainsi été redessinée, elle se caractérise par une déconcentration accrue et par une plus grande responsabilisation des services extérieurs relativement aux missions de travaux publics. Cette déconcentration s'accompagne d'une rationalisation des tâches au sein des services extérieurs.

De plus, la Régie pourra, comme activité accessoire, construire et gérer des habitations et des bâtiments commerciaux si des dispositions réglementaires ou des dispositions économiques le justifient. Il en va de même de la possibilité offerte à la Régie des Bâtiments de passer avec d'autres personnes morales de droit public ou concessionnaires de Services publics belges ou étrangers, des marchés publics de travaux ou de services.

Dans la poursuite d'une gestion efficace et dynamique, la Régie des Bâtiments a par ailleurs été dotée d'un cadre organique actualisé.

La société patrimoniale créée à la fin de l'année 1996 par l'Etat, la Société Fédérale de Participations et la Régie des Bâtiments, est devenue opérationnelle dans le courant de l'année 1997. Cette société de droit privé est propriétaire d'immeubles pour une valeur de 8 milliards de francs. Son objectif est de rentabiliser son patrimoine et d'utiliser sa capacité financière en pratiquant une politique de marché. La mise en place d'une telle société qui dispose de plus

gelijke vennootschap, die over meer armslag beschikt op financieel gebied dan de Regie der Gebouwen, zal interessante mogelijkheden bieden tot samenwerking met de Regie en zal meer bepaald het voordeel hebben dat er vlugger kan worden overgegaan tot de renovatie of oprichting van gebouwen die anders, bij gebrek aan voldoende kredieten, niet vlug zouden kunnen gebouwd of gerenoveerd worden.

2. Continuïteit van de lopende activiteiten

In het kader van de bilaterale programmeringsgesprekken kan er worden op gewezen dat de Regie, na de uitwerking van een eerste meerjarenplan voor Justitie, belast werd met de uitwerking van een tweede programma dat noodzakelijk geworden is ingevolge het ontstaan van nieuwe behoeften verbonden aan de huidige sociale en economische omstandigheden, meer bepaald de onthaalcentra voor politieke en illegale vluchtelingen, de gevangenen en de gerechtsgebouwen.

Als hoofdstad van Europa is Brussel gastheer voor talrijke Europese en internationale instellingen. Het is dan ook belangrijk dat de aangeboden dienstverlening inzake huisvesting zo goed mogelijk beantwoordt niet enkel aan de verbintenissen die door de Belgische Staat tegenover deze instellingen zijn aangegaan maar ook aan de rechtmatige verlangens van deze instellingen. Door een permanent overleg kan, binnen de budgettaire mogelijkheden, aan deze dubbele vereiste worden voldaan.

Wat betreft de bevordering van de tewerkstelling zal de Regie der Gebouwen eveneens de organisatie van wettelijke stages voor jonge architecten voortzetten.

3. Doelstellingen voor 1998 en de komende jaren

In de verlenging van de hervorming van het Openbaar Ambt wordt een plan uitgewerkt tot samenbrenging van de centrale diensten van de ministeries in grote federale administratieve vestigingsplaatsen en tot modernisering van de gebouweninfrastructuur. In de uitvoering van dit plan worden de volgende doelstellingen nagestreefd :

a) de werking van de ministeries verbeteren door samenbrenging van de verspreide diensten ten einde de interne communicatie te vergemakkelijken en de werkingskosten te verminderen door het gemeenschappelijk gebruik van bepaalde infrastructuren en diensten;

b) de administratie zichtbaarder en toegankelijker maken voor de burger door het stimuleren van bepaalde maatregelen (onthaaldiensten, permanenties, overdrachten van dossiers, gezamenlijke beslissingen van meerdere diensten, ...) die gericht zijn op een beter contact met de klanten en op een betere dienstverlening;

c) bijdragen tot het succes van het beleid van duurzame mobiliteit (strijd tegen de verkeersopstop-

de souplesse sur le plan financier que la Régie des Bâtiments, permettra des synergies intéressantes avec cette dernière et offrira notamment l'avantage d'accélérer la rénovation ou la construction d'immeubles qui ne pourraient être reconditionnés ou construits rapidement, faute de crédits budgétaires satisfaisants.

2. Continuité des actions entreprises

Dans le cadre des bilatérales de programmation, on peut souligner qu'après la mise en œuvre d'un premier programme pluriannuel Justice, la Régie a été chargée de la mise en œuvre d'un deuxième programme qui s'impose suite à la naissance de besoins nouveaux liés à la conjoncture sociale et économique notamment les centres d'accueil pour les réfugiés politiques et les illégaux, les prisons et les palais de justice.

Bruxelles, en tant que Capitale de l'Europe, accueille de nombreuses institutions européennes et internationales. Il importe que les offres de services en matière d'hébergement répondent au mieux non seulement aux engagements pris par l'Etat belge envers ces institutions mais également aux légitimes demandes desdites institutions. Une concertation permanente permet de rencontrer cette double exigence tout en maintenant le cap budgétaire.

Concernant l'aide à la promotion de l'emploi, la Régie des Bâtiments poursuivra également l'organisation des stages légaux pour les jeunes architectes.

3. Objectifs pour 1998 et années à venir

Dans le prolongement de la réforme de la Fonction publique, un plan de regroupement des services centraux des ministères en grands sites administratifs fédéraux et de modernisation de leur infrastructure immobilière est développé. Les objectifs visés par ce plan sont les suivants :

a) améliorer le fonctionnement des ministères en regroupant des services épars afin de faciliter la communication interne et de diminuer les coûts de fonctionnement en partageant certaines infrastructures et services;

b) rendre l'administration plus visible et plus lisible pour le citoyen et promouvoir ainsi l'application de mesures (services d'accueil, permanences, renvoi d'appels, transferts de dossiers, décisions conjointes de plusieurs services, ...) qui permettent de mieux communiquer avec les clients et d'offrir un meilleur service;

c) contribuer au succès des politiques de mobilité durable (lutte contre la congestion du trafic et contre

pingen en tegen de vervuiling en hinder die door het verkeer worden veroorzaakt) door een voorkeursbehandeling te geven aan vestigingen die zich bevinden in de nabijheid van knooppunten van het openbaar vervoer en vooral van de stations.

Concreet heeft deze reorganisatie van de vestigingsplaatsen van de federale administratieve diensten een geografische herschikking van de kaart van Brussel tot gevolg. Volgende grote « polen » worden in uitzicht gesteld volgens het hierna vermeld uitvoeringsschema :

— op korte termijn zullen de diensten van Buitenlandse Zaken gehuisvest worden in het Egmont I-gebouw, de diensten van het Ministerie van Landbouw en Middenstand in WTC-Toren III en de diensten van het Ministerie van Financiën zullen gegroepeerd worden rond de Financietoren en de Stevens-toren;

— op middellange termijn wordt een groepering van de diensten van Ministerie van Justitie rond het Poelaertplein voorzien, zullen de diensten van Verkeerswezen verhuizen naar de wijk rond het Zuidstation, zal Ambtenarenzaken geconcentreerd worden in het Residence Palace, zullen de diensten van Tewerkstelling en Arbeid eveneens naar de Zuidwijk verhuizen, zullen de diensten van Economische Zaken samengebracht worden in de Noordwijk en de diensten van Volksgezondheid en Sociale Zaken in het Rijksadministratief Centrum, zullen de diensten van Binnenlandse Zaken terugkeren naar de Leuvenseweg en zullen het ABOS en, zo mogelijk, de Belgische Dienst voor Buitenlandse Handel zich bij Buitenlandse Zaken voegen in het, nog op te richten, Egmont II-gebouw;

— tenslotte zullen er oplossingen worden gezocht voor de Wetenschappelijke Diensten en zullen de diensten voor geneeskundige onderzoeken verhuizen naar het Pasteur Instituut.

Deze materiële reorganisatie van de rijksdiensten in federale administratieve vestigingsplaatsen zal ongetwijfeld leiden tot een betere toewijzing en besteding van het federaal onroerend patrimonium en tot een beperking van de huisvesting in gehuurde gebouwen.

De federale ambtenaren te Brussel zorgen voor een aanzienlijk deel van het kantoorgebruik in onze hoofdstad en van de pendelbewegingen van en naar Brussel. Ter vergelijking : ze nemen vijf maal meer ruimte in dan de Europese ambtenaren die op hun eentje reeds als een determinerende grootheid worden ervaren op de immobiliënmarkt van de hoofdstad.

Tenslotte zal worden gezorgd voor een doorlopende adequate vorming en voor een bijwerking van de beroepskennis van de ambtenaren. Een bestuur zoals de Regie der Gebouwen moet immers nauwgezet de evoluties volgen van de bijzondere technieken op het gebied van de bouw en de informatica. Een speciale klemtoon zal worden gelegd op dit aspect dat

les nuisances et pollution qu'il engendre) en privilégiant les installations à proximité de noeuds de réseaux de transport en commun et en particulier des gares.

Concrètement, cette réorganisation de la localisation des services administratifs fédéraux a comme conséquence un réaménagement géographique de la carte de Bruxelles. Les grands « pôles » sont envisagés selon le schéma suivant :

— à brève échéance, les Affaires Etrangères vont être logées dans le bâtiment Egmont I, le Ministère de l'Agriculture et des Classes moyennes dans le WTC III et le Ministère des Finances autour de la Tour des Finances et de la Tour Stevens;

— à moyen terme, il est prévu de regrouper le Ministère de la Justice autour de la Place Poelaert, les Communications rejoindront le quartier de la gare du midi, la Fonction publique sera concentrée au Résidence Palace, l'Emploi et le Travail rejoindront également le quartier midi, les Affaires économiques seront regroupées dans le quartier du Nord de Bruxelles, la Santé publique et les Affaires sociales dans la Cité administrative, l'Administration de l'Intérieur retournera rue de Louvain, l'Administration Générale de la Coopération au Développement et, si possible, l'Office Belge du Commerce Extérieur rejoindront les Affaires Etrangères dans le bâtiment Egmont II, à construire, ;

— ensuite, des solutions seront identifiées pour les Services Scientifiques, les analyses médicales rejoindront l'Institut Pasteur.

Cette réorganisation physique des services de l'Etat en sites administratifs fédéraux conduira sans conteste à une meilleure allocation des ressources immobilières du patrimoine fédéral et permettra de limiter l'hébergement dans des bâtiments pris en location.

Les fonctionnaires fédéraux à Bruxelles représentent une part importante de l'utilisation des bureaux de la Capitale et dans les mouvements de navette vers celle-ci. A titre de comparaison, ils occupent plus de cinq fois la surface occupée par les fonctionnaires européens, qui représentent à eux seuls une masse perçue comme déterminante sur le marché immobilier de la Capitale.

Enfin, une formation continue adéquate et une mise à jour des connaissances professionnelles des agents sera assurée. En effet, une administration comme la Régie des Bâtiments doit suivre de manière assidue les techniques particulières liées aux secteurs de la construction et de l'informatisation. Un accent spécifique sera mis sur cette exigence qui

bepalend is voor het welslagen van de opdracht van de Regie der Gebouwen.

DE HOGE RAAD VOOR OORLOGSINVALIDEN, OUDSTRIJDERS EN OORLOGSSLACHTOFFERS

moet, overeenkomstig de wet van 8 augustus 1981, geraadpleegd worden over elk ontwerp of voorstel van wettelijke en reglementaire bepalingen die geheel of gedeeltelijk verband houden met de Gemeenschap van Oorlogsslachtoffers en kan eveneens op eigen initiatief alle voorstellen of advies formuleren die deze Gemeenschap aangaan.

Tengevolge een studie die vanaf het begin van de legislatuur aangevraagd werd aan het voorzitterschap van de Hoge Raad, heeft de Regering verklaard in te stemmen met de oprichting van een Centrale Commissie belast met het onderzoek van de concretisering van de niet voldane eisen van de oudstrijders en de oorlogsslachtoffers in functie van de budgettaire middelen.

De wet van 20 december 1996 tot oprichting van deze Centrale Commissie werd bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 31 januari 1997 en deze commissie werd officieel geïnstalleerd in maart 1997.

Sindsdien konden, in vijf vergaderingen, nagenoeg alle eisen voor een groot deel gunstig onderzocht worden.

De respectabele leeftijd van de leden van de Gemeenschap van Oorlogsslachtoffers noodzaakt immers dat we hun verontrusting binnen een redelijke termijn in aanmerking nemen.

Laten we nooit vergeten dat het merendeel van hen gevochten, gestreden en weerstand geboden heeft, vaak op risico van hun eigen leven, om vandaag het bestaan mogelijk te maken van de Vrijheid en de Democratie.

André FLAHAUT

conditionne la réussite de la mission de la Régie des Bâtiments.

LE CONSEIL SUPERIEUR DES INVALIDES DE GUERRE, DES ANCIENS COMBATTANTS ET DES VICTIMES DE LA GUERRE

doit, conformément à la loi du 8 août 1981, être consulté sur tout projet ou proposition de dispositions légales et réglementaires intéressant tout ou partie de la Communauté des Victimes de la guerre et peut aussi d'initiative formuler toutes propositions ou avis intéressant cette Communauté.

Suite à une étude demandée, dès le début de la législature, à la présidence du Conseil Supérieur, le Gouvernement a marqué son accord sur la création d'une Commission Centrale chargée d'examiner la concrétisation des revendications non satisfaites des Anciens Combattants et des Victimes de la Guerre en fonction des disponibilités budgétaires.

La loi du 20 décembre 1996 portant création de cette Commission Centrale a été publiée au *Moniteur belge* du 31 janvier 1997 et celle-ci a été installée officiellement en mars 1997.

Depuis, en l'espace de cinq réunions, pratiquement l'ensemble des revendications ont pu ainsi être examinées, pour une grande partie favorablement.

L'âge honorable des membres de la Communauté des Victimes de la guerre nécessite, en effet, que l'on prenne en considération leurs préoccupations en-dehors des délais raisonnables.

N'oublions jamais que la plupart d'entre eux se sont battus, ont lutté et résisté, souvent au péril de leur vie, afin de permettre à la Liberté et à la Démocratie d'exister aujourd'hui.

André FLAHAUT