

Chambre des Représentants de Belgique

SESSION ORDINAIRE 1998-1999 (*)

16 NOVEMBRE 1998

PROJET DE BUDGET GENERAL DES DEPENSES

pour l'année budgétaire 1999

NOTE DE POLITIQUE GENERALE
du Ministère de la Fonction Publique (19)
pour l'année budgétaire 1999

TABLE DES MATIERES

	Page
PREMIERE PARTIE : LA FONCTION PUBLIQUE FEDERALE, GARANT DE LA DEMOCRATIE ET DE LA COHESION SOCIALE. UN APERCU DES REFORMES ET DES OPTIONS POLITIQUES POUR LE FUTUR	
INTRODUCTION	3
I. LE MINISTERE FEDERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE UNE MISSION PROPRE, UNE STRUCTURE PROPRE, UNE IDENTITE PROPRE, UNE DYNAMIQUE PROPRE	4
II. UNE ADMINISTRATION PERFORMANTE : UNE TACHE EN PERMANENCE	5

Voir :

- 1782 - 98 / 99 :

- N° 1 : Budget des dépenses.
- N°s 2 et 3 : Justifications.
- N°s 4 à 8 : Notes de politique générale.

(*) Cinquième session de la 49^e 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.

Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers

GEWONE ZITTING 1998-1999 (*)

16 NOVEMBER 1998

ONTWERP VAN ALGEMENE UITGAVENBEGROTING

voor het begrotingsjaar 1999

BELEIDSNOTA
van het Ministerie van Ambtenarenzaken (19)
voor het begrotingsjaar 1999

INHOUDSTAFEL

	Blz.
DEEL EEN : HET FEDERAAL OPENBAAR AMBT ALS GARANTIE VOOR DE DEMOCRATIE EN DE SOCIALE COHESIE, EEN OVERZICHT VAN DE HERVORMINGEN EN DE BELEIDSOPTIES VOOR DE TOEKOMST	
INLEIDING	3
I. HET FEDERAAL MINISTERIE VAN AMBTENARENZAKEN : EEN EIGEN MISSIE, EEN EIGEN STRUCTUUR, EEN EIGEN IDENTITEIT, EEN EIGEN DYNAMIEK	4
II. EEN PERFORMANTE ADMINISTRATIE : EEN CONSTANT OBJECTIEF	5

Zie :

- 1782 - 98 / 99 :

- N° 1 : Uitgavenbegroting.
- N°s 2 en 3 : Verantwoordingen.
- N°s 4 tot 8 : Beleidsnota's.

(*) Vijfde zitting van de 49^e 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.

1. Le recrutement	6	1. De werving	6
1.1. La déconcentration de certains services du S.P.R.	7	1.1. De deconcentratie van sommige diensten van het VWS	7
1.2. L'utilisation des réserves de recrutement ...	7	1.2. De aanwending van de wervingsreserves ..	7
1.3. Le brevet de recrutement	8	1.3. Het wervingsbrevet	8
2. La formation permanente de qualité	9	2. De permanente kwaliteitsopleiding	9
2.1. Le congé de formation, également pour les contractuels	11	2.1. Het vormingsverlof, ook voor contractanten	11
2.2. La formation des lauréats d'un examen de carrière vers le niveau 1	12	2.2. De opleiding van de laureaten van het overgangsexamen	12
2.3. Le brevet de direction	12	2.3. Het directiebevel	12
2.4. La licence interuniversitaire en sciences administratives	13	2.4. De interuniversitaire licentie in overheidsadministratie	13
3. La mobilité	13	3. De mobiliteit	13
4. Les congés	14	4. De verloven	14
5. Les mandats	15	5. De mandaten	15
5.1. La lettre de mission	16	5.1. De opdrachtbrief	16
5.2. La prime de direction	17	5.2. De directiepremie	17
5.3. Le Conseil supérieur de la Fonction publique	17	5.3. Hoge Raad voor Ambtenarenzaken	17
6. L'évaluation	17	6. De evaluatie	17
7. Les technologies d'information	19	7. De informatietechnologieën	19
8. Les actions en matière de consultance en gestion et organisation	20	8. De acties in een consult in beheer en organisatie	20
9. Les conditions de travail	20	9. De arbeidsvoorwaarden	20
10. La responsabilité de l'autorité	21	10. De overheidsverantwoordelijkheid	21
III. L'ACCESSIBILITE DE LA FONCTION PUBLIQUE FEDERALE	22	III. TOEGANKELIJKHEID VAN HET FEDERAAL OPENBAAR AMBT	22
1. La lisibilité	22	1. Leesbaarheid	22
2. L'extension des heures d'ouverture	23	2. Uitbreiding van de openingsuren	23
3. La transparence par l'information	23	3. Doorzichtigheid door informatie	23
4. L'évaluation par le public	25	4. De evaluatie door het publiek	25
IV. UNE POLITIQUE DE L'EMPLOI A LA FONCTION PUBLIQUE	25	IV. EEN TEWERKSTELLINGSBELEID IN HET OPENBAAR AMBT	25
1. L'emploi statutaire	26	1. De Statutaire tewerkstelling	26
2. L'emploi contractuel	28	2. De contractuele tewerkstelling	28
3. Les mesures existantes en matière de redistribution de travail	28	3. Bestaande maatregelen inzake arbeidsherverdeling	28
4. Une politique d'emploi à destination des jeunes	30	4. Een tewerkstelling voor de jongeren	30
5. Nouvelles formes d'emploi	31	5. Nieuwe vormen van tewerkstelling	31
6. La politique vis-à-vis des personnes handicapées	32	6. Beleid ten aanzien van de gehandicapten	32
V. LA LOI FONCTION PUBLIQUE	32	V. DE WET AMBTENARENZAKEN	32
VI. LA POURSUITE DE LA CONCERTATION	33	VI. VOORTZETTING VAN HET OVERLEG	33
VII. STRUCTURES	39	VII. STRUCTUREN	39
1. Le Service des Marchés publics et des Subventions	39	1. Dienst voor Overheidsopdrachten en Subsidies	39
2. Le Bureau fédéral d'Achats	39	2. Federaal Aankoopbureau	39
CONCLUSION	41	CONCLUSIE	41
DEUXIEME PARTIE : ASPECTS BATIMENTS	42	DEEL TWEE : ASPECTEN GEBOUWEN	42
TROISIEME PARTIE : POLITIQUE GENERALE — SECTEUR DES VICTIMES DE GUERRE	44	DEEL DRIE : ALGEMEEN BELEID — SECTOR OORLOGSSLACHTOFFERS	44

**PREMIERE PARTIE : LA FONCTION
PUBLIQUE FEDERALE, GARANT
DE LA DEMOCRATIE
ET DE LA COHESION SOCIALE. UN APERCU
DES REFORMES ET DES OPTIONS
POLITIQUES POUR LE FUTUR**

INTRODUCTION

Ces dernières années ont été caractérisées par un changement profond. La nécessité d'une nouvelle dynamique de l'administration se faisant de plus en plus sentir, la satisfaction du citoyen est devenue un des objectifs primordiaux de l'autorité.

La pression qu'exerce la société pour obtenir plus de transparence, plus de démocratie a elle aussi induit une redéfinition de la gestion et des missions de la Fonction publique.

Au départ, le changement s'appuie sur 5 principes :

1. La formation continue des fonctionnaires.
2. La communication favorisant la réflexion, l'échange d'idées et d'expériences.
3. La mobilité facteur d'épanouissement de motivation individuelle et d'efficacité.

4. Les agents de modernisation (directeurs de formation, fonctionnaires d'information et correspondants d'information, les gestionnaires du nouveau système d'évaluation ...), qui forment des réseaux de correspondants qui agissent en tant que relais du changement dans leur département.

5. Les moyens suffisants à la modernisation.

Depuis maintenant 3 ans, la Fonction publique fédérale fait l'objet de réformes dont les effets, pas toujours visibles dans un premier temps, commencent aujourd'hui à être perçus par les utilisateurs et les agents.

Ces mesures ont toujours été prises dans le respect du dialogue et de la concertation sociale, puisque depuis 1995, plus de 70 protocoles ont déjà été signés avec les organisations syndicales. Ce chiffre augmentera encore compte tenu des dossiers en préparation.

Toutes les réformes vont dans le sens de la modernisation du secteur public. Elles visent à y amener une dynamique nouvelle car le Gouvernement est convaincu que la Fonction publique joue un rôle primordial dans le maintien de la cohésion sociale.

Ces réformes ont pour but non seulement d'améliorer les conditions de travail des agents des services publics mais aussi et surtout de renforcer la mise en œuvre de la Charte de l'utilisateur des services publics, afin de généraliser l'idée du citoyen en tant que client du service public. Nous veillerons tout particulièrement à ce que l'égalité homme/femme soit assurée au sein de la Fonction publique.

**DEEL EEN : HET FEDERAAL OPENBAAR
AMBT ALS GARANTIE VOOR DE
DEMOCRATIE EN DE SOCIALE
COHESIE. EEN OVERZICHT VAN DE
HERVORMINGEN EN DE
BELEIDSOPTIES VOOR DE TOEKOMST**

INLEIDING

De laatste jaren werden gekenmerkt door een diepgaande ommekeer. Daarom liet de noodzaak tot een nieuwe dynamiek van de administratie zich steeds meer kennen en is de tevredenheid van de burger een van de voornaamste doelstellingen van de overheid geworden.

De druk van de maatschappij naar meer doorzichtigheid, naar meer democratie hield ook een herdefiniëring in van het beheer en de opdrachten van het Openbaar Ambt.

Aanvankelijk steunen de veranderingen op 5 pijlers :

1. Een continue opleiding van de ambtenaren.
2. Communicatie als instrument van reflectie, uitwisseling van ideeën en ervaringen.
3. Mobiliteit die de ontwikkeling bevordert en dus de individuele motivatie, en derhalve de doeltreffendheid.

4. Moderniseringsambtenaren (vormingsdirecteurs, de informatie-ambtenaren & informatiecorrespondenten, de beheerders van het nieuwe evaluatiesysteem ...), die netwerken van correspondenten die elk handelen in hun eigen departement, als tussenpersoon van de verandering.

5. Voldoende middelen tot modernisering.

Het is nu al drie jaar dat in het federaal Openbaar Ambt op deze domeinen hervormingen aan de gang zijn. De effecten zijn in eerste instantie niet altijd zichtbaar, maar ze beginnen opgemerkt te worden door de gebruikers en de ambtenaren.

Bij het nemen van maatregelen werd de sociale dialoog en het sociaal overleg steeds gerespecteerd, gezien sinds 1995 met de syndicale organisaties al meer dan 70 protocollen werden getekend. Dit aantal zal nog toenemen gelet op het aantal dossiers in voorbereiding.

Al deze hervormingen gaan in de richting van een modernisering en een herdynamiseren van de overheidssector. Het doel is een nieuwe dynamiek op te starten. De Regering is ervan overtuigd dat het Openbaar Ambt een essentiële rol speelt in het behoud van de sociale cohesie.

Met deze hervormingen wil men niet enkel de arbeidsomstandigheden van de ambtenaren van de overheidsdiensten verbeteren. Het doel is eveneens en vooral de implementatie van het Handvest van de Gebruiker van de overheidsdiensten op te voeren en de idee van de burger als klant van de overheidsdienst te veralgemenen. We zullen er in 't bijzonder over waken dat de gelijkheid tussen mannen en vrouwen binnen het Openbaar Ambt gewaarborgd wordt.

Sur le plan européen, notre Charte de l'utilisateur fait aussi son chemin. Elle pourrait donner lieu dans le cadre des discussions entre ministres de la Fonction publique de l'Union européenne à la mise en place d'une Charte européenne des services publics. De même l'idée d'un label européen des services publics se concrétisera probablement à moyen terme.

**I. — LE MINISTÈRE FÉDÉRAL DE LA
FONCTION PUBLIQUE : UNE MISSION
PROPRE, UNE STRUCTURE PROPRE,
UNE IDENTITÉ PROPRE,
UNE DYNAMIQUE PROPRE**

Le Ministère fédéral de la Fonction publique occupe une place clef au sein de ces réformes.

Créé en tant qu'entité séparée en septembre 1994, il a fallu attendre le 1^{er} janvier 1998 pour finaliser la structure définitive du Ministère de la Fonction publique. Pendant les 3 premières années, beaucoup de travail a été consacré à l'organisation et à la consolidation interne. A la date du 1^{er} janvier 1998 les dispositions réglementaires définitives publiées le 2 septembre 1997 au *Moniteur belge* entraient en vigueur. A cette même date, le Service des Marchés publics et des Subventions (SMS) subrogeait le Comité supérieur de contrôle au niveau des marchés publics, le SMS se centrant davantage sur le conseil, le soutien et une action préventive au niveau de l'utilisation des deniers publics.

C'était le coup d'envoi pour mettre en œuvre le Plan Stratégique qui pour le département devrait améliorer la communication interne et externe, la gestion des ressources humaines, l'implication de nos clients internes et externes dans l'élaboration et l'évaluation de la politique gouvernementale au niveau de la Fonction publique et permettre une réglementation et des procédures adaptées et efficaces.

Huit groupes s'appliquent à cette tâche. Leur mission est d'élaborer des propositions constructives et positives pour les fonctionnaires dirigeants, en vue d'améliorer le fonctionnement du département. Ces propositions devront à partir de 1999 être traduites en termes de politiques et d'actions concrètes. Le processus et la dynamique interne créés à cette occasion sont très importants : tous les services du département sont impliqués, les groupes de travail sont autorégulateurs et libres quant à leur composition et leurs méthodes de travail. Et l'initiative peut compter sur le soutien total de la part du « top ».

La même méthode est utilisée pour mettre en place, en collaboration avec un consultant externe, un modèle spécifique de gestion des ressources humaines, afin d'arriver à une gestion du personnel meilleure et plus moderne.

Op Europees niveau wint het voorbeeld van ons Handvest van de Gebruiker veld. Dit zou in het kader van de discussies tussen de Ministers van Ambtenarenzaken van de Europese Unie aanleiding kunnen geven tot de invoering van een Europees Handvest van de overheidsdiensten. Een gelijkaardig idee van een Europees label voor de overheidsdiensten zal waarschijnlijk op middellange termijn geconcretiseerd worden.

**I. — HET FEDERAAL MINISTERIE VAN
AMBTENARENZAKEN : EEN EIGEN MISSIE,
EEN EIGEN STRUCTUUR,
EEN EIGEN IDENTITEIT,
EEN EIGEN DYNAMIEK**

Het federaal Ministerie van Ambtenarenzaken bekleedt een sleutelpositie binnen de hervormingen.

Opggericht als aparte entiteit in september 1994, heeft het tot 1 januari 1998 geduurd om de definitieve structuur van het Ministerie van Ambtenarenzaken rond te krijgen. Tijdens de eerste 3 jaren werd vooral gewerkt aan de interne organisatie en consolidatie. Op 1 januari 1998 werden dan de definitieve reglementaire bepalingen van kracht die op 2 september 1997 in het *Belgisch Staatsblad* werden gepubliceerd. En werd de plaats van het opgeheven Hoog Comité van Toezicht inzake openbare aanbestedingen ingenomen door de nieuwe Dienst voor Overheidsopdrachten en Subsidies die zich eerder richt op advies, het verlenen van steun en een preventief optreden op het gebied van het gebruik van de openbare middelen.

Dit was het startschot om het Strategisch Plan te implementeren 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 van het evalueren van het overheidsbeleid inzake ambtenarenzaken en het komen tot een aangepaste en doeltreffende regelgeving en dito procedures.

Acht werkgroepen leggen zich toe op deze taak. Hun opdracht is positieve en constructieve voorstellen uitwerken voor de leidende ambtenaren om de werking van het departement te verbeteren. Deze voorstellen moeten dan beleidsmatig worden uitgewerkt en vanaf 1999 vertolkt worden in concrete acties. Belangrijk hierbij is het proces en de interne dynamiek die op gang worden gebracht : alle diensten van het departement worden hierbij betrokken, de werkgroepen zijn zelf-regulerend en vrij qua samenstelling en methode en het initiatief kan op de volledige steun van de « top » rekenen.

Dezelfde methode wordt gebruikt voor de invoering van een specifiek Human Resources Management model om, in samenwerking met een externe consultant, te komen tot een beter en moderner personeelsbeleid.

Un autre point d'attention est l'efficacité de la communication interne et externe, devenue une activité de premier ordre. Le département est présent sur Internet (<http://mazfp.fgov.be>). Un site attractif a été développé par le département lui-même. Il est actualisé en permanence. Ce site est notre fenêtre vers le monde extérieur ainsi qu'une porte d'accès pour les citoyens et les fonctionnaires d'autres départements qui souhaitent faire connaissance avec notre département, nos services et nos produits.

Le travail effectué par le fonctionnaire d'information est d'un très grand intérêt pour une communication externe ponctuelle. Les correspondants d'information sont les relais indispensables de la communication interne.

Dans ce volet « communication externe » il est à noter que les publications entamées dans la série « Fonction publique » continuent. En 1996 un premier ouvrage « Lexique de termes administratifs de la Fonction publique fédérale » est paru. Sous peu paraîtra un deuxième ouvrage traitant de la Charte de l'utilisateur des services publics. En 1999, un troisième livre traitera des droits d'auteur dans le secteur public.

Enfin, le département est de plus en plus présent sur le terrain international et crée une dynamique propre à ce sujet. Pas uniquement au niveau du terrain européen classique, mais aussi au niveau de la coopération au développement. Par le transfert des connaissances, l'accueil de stagiaires et de délégations étrangères et la mise à disposition d'experts, notre département commence à participer au rôle d'ambassadeur de la Belgique dans le monde, sur un terrain n'appartenant pas aux activités traditionnelles de la coopération au développement. De plus, notre département gagne accès à un environnement dont les expériences devraient nous permettre une meilleure compréhension et une approche plus globale de nos missions ici.

II. — UNE ADMINISTRATION PERFORMANTE : UN OBJECTIF PERMANENT

La Fonction publique se caractérise par des procédures visant à objectiver son fonctionnement tout en offrant une plus grande transparence des services pour une meilleure compréhension des rouages pour les citoyens.

Il est important de veiller à ce que ces procédures répondent, d'une part, aux besoins des citoyens, et, d'autre part, aux exigences de l'administration elle-même.

Les responsables doivent s'impliquer personnellement pour diminuer les délais de circulation du courrier, organiser les services de façon plus rationnelle,

Een ander punt is de doeltreffendheid van de externe en interne communicatie van een secundaire bezigheid naar een activiteit van levensbelang. Het departement is aanwezig op het Internet (<http://mzafp.fgov.be>). Hiervoor werd in eigen beheer een aantrekkelijke site ontwikkeld die steeds geactualiseerd wordt. Deze site is zowel ons venster naar de buitenwereld als een lage drempel voor die buitenwereld, zij het gewoon burgers of ambtenaren van andere departementen die wensen kennis te maken met ons departement, de diensten en de producten.

Het werk dat de informatie-ambtenaar levert is van het grootste belang voor de punctuele externe communicatie. De informatiecorrespondenten zijn de onmiskenbare relais van de interne communicatie.

In dit luik externe communicatie worden de publicaties in de reeks « Ambtenarenzaken » voortgezet. In 1996 verscheen een eerste werk, « Administratieve terminologie van de federale Overheidsdiensten ». Binnenkort verschijnt een tweede boek dat handelt over het Handvest van de Gebruiker van de overheidsdiensten. In 1999 verschijnt nog een derde boek dat handelt over het auteursrecht in de overheidssector.

Tenslotte is het departement steeds nadrukkelijker aanwezig op het internationaal terrein en creëert een eigen dynamiek. Niet alleen op of binnen het klassieke Europees domein, maar ook op het vlak van de ontwikkelingssamenwerking. Door kennisoverdracht, het ontvangen van stagiairs en buitenlandse delegaties en het ter beschikking stellen van expertise begint ons departement deel te nemen aan de rol van ambassadeur van België in de wereld op een terrein dat niet traditioneel tot het activiteitenpakket van de ontwikkelingssamenwerking behoort en krijgt het toegang tot een ervaringswereld die ons in staat moet stellen onze opdrachten hier beter te begrijpen en globaler aan te pakken.

II. — EEN PERFORMANTE ADMINISTRATIE : EEN CONSTANT OBJECTIEF

Het Openbaar Ambt wordt gekenmerkt door procedures om zijn werking te objectiveren en terzelfdertijd om een grotere doorzichtigheid van de overheidsdiensten te bekomen om de burgers toe te laten hun raderwerk beter te begrijpen.

Van belang is erop toe te zien dat deze procedures afgestemd zijn op de behoeften van de burgers enerzijds en van de administratie zelf anderzijds.

De verantwoordelijken moeten zich persoonlijk inzetten om de circulatieperiode van de briefwisseling in te korten, de diensten op een rationele manier te

accélérer les prises de décisions et les suivis. C'est donc aussi la guerre à l'archaïsme organisationnel qu'il faut mener.

1. Le recrutement

Différents points ont été soulevés tels que le pourcentage parfois très faible des taux de réussite aux concours (par exemple pour les fonctions d'agents pénitentiaires), la période parfois trop longue entre la demande de recrutement et le recrutement effectif du personnel, les difficultés de recruter du personnel spécialisé (personnel informatique, personnel médical,...).

Depuis 1995, le S.P.R. recourt de plus en plus aux technologies informatiques pour développer de nouveaux outils d'évaluation et de nouvelles batteries de tests. Ceci exige inévitablement de revoir régulièrement la cohérence de l'ensemble pour intégrer ces nouveaux outils dans l'environnement existant.

Il faut aussi veiller sans cesse à garantir la performance et la sécurité d'un système informatisé de plus en plus sollicité à la fois sous l'angle de la quantité de prestations à satisfaire et sous l'angle de la qualité des évaluations à réaliser et enfin sous la contrainte d'une intégration des techniques multimédia les plus évoluées.

Dans le but de répondre le plus rapidement et le plus efficacement possible aux besoins en personnel des services publics, le Secrétariat Permanent de Recrutement a développé prioritairement des tests d'évaluation informatisés pour les examens à grande participation.

Cette informatisation concerne l'épreuve écrite de questions à choix multiples (application Q.C.M.) ainsi que le remplacement de l'épreuve de synthèse et de commentaire d'un texte (application Ariane).

La capacité d'accueil de candidats a ainsi été portée à 200 postes de travail.

On peut donc estimer que 600 candidats peuvent être évalués en un jour, permettant une économie de temps et de moyens importants.

En ce qui concerne les examens linguistiques, un système ergonomique permettant de vérifier avec précision et objectivité les connaissances linguistiques sur des bases scientifiques a été élaboré par le groupe de recherche Didascalía de l'université d'Anvers. Ce système, intitulé ATLAS (Adaptative Testing of Linguistic Achievement Significance) est opérationnel depuis 1995. Six modules (Vocabulaire, prépositions, conjugaison, morphosyntaxe, syntaxe et textes) doivent permettre d'évaluer les connaissances linguistiques en français et en néerlandais des candidats.

Trois nouveaux modules sont actuellement développés qui jaugent les capacités auditives, visuelles et de communication des candidats.

organiseren, de besluitvorming en opvolging te versnellen. De oorlog tegen het organisatorisch archaïsme moet dus ook gevoerd worden.

1. De werving

Er werd en er wordt gewezen op de soms heel lage slaagpercentages in de wervingsexamens (bijvoorbeeld penitentiaire beambten), de soms veel te lange tijdsduur tussen de wervingsaanvraag en de effectieve werving van het personeel, de moeilijkheden om gespecialiseerd personeel te werven (informaticapersoneel, medisch personeel,...).

Sinds 1995 doet het V.W.S. meer en meer beroep op de informatietechnologieën om nieuwe evaluatiemiddelen en nieuwe testbatterijen te ontwikkelen. Zulks vergt dat de coherentie van het geheel en de integratie van nieuwe middelen regelmatig worden herzien.

De prestaties en de veiligheid van het informaticasysteem dat meer en meer zal gesolliciteerd worden (te realiseren evaluaties en integratie van de multimediatechnieken) moeten eveneens gegarandeerd worden.

Vanuit de zorg om aan de administraties op de meest objectieve manier de meest geschikte kandidaten voor te geven betrekkingen te selecteren in de zo kortst mogelijke tijd, heeft het Vast Wervingssecretariaat prioriteit gegeven aan de ontwikkeling van geïnformateerde evaluatietesten die toepasbaar zijn op examens met grote deelname.

Deze informatisering betreft zowel de schriftelijke meerkeuzevragenproef (Q.C.M. toepassing) als de vervangingsproef voor synthese en commentaar van een tekst. (Ariane toepassing).

Zo werd de opvangcapaciteit van kandidaten opgedreven tot 200 arbeidsposten.

Een dergelijke capaciteit garandeert de evaluatie van 600 kandidaten per dag. Deze investering zal dus een belangrijke besparing van tijd en middelen meebrengen.

Wat de taalexamens betreft, werd een ergonomisch systeem om de taalkennis op wetenschappelijke basis met precisie en objectiviteit te toetsen uitgewerkt door de onderzoeksgroep Didascalía van de Universiteit Antwerpen. Dit systeem, ATLAS genoemd (Adaptative Testing of Linguistic Achievement Significance) is operationeel sinds 1995. Zes modules (Woordenschat, voorzetsels, vervoeging, morfosyntaxis, zinsbouw, tekstbegrip) moeten het mogelijk maken de kennis van de Nederlandse of de Franse taal van de kandidaten te toetsen.

Drie nieuwe modules, die betrekking hebben op auditieve, visuele en communicatieve vaardigheden van de kandidaten, worden thans uitgebouwd.

D'autres objectifs, tels que :

— le développement Internet en site propre au S.P.R. pour accroître les facilités d'inscription des candidats via des organismes comme le V.D.A.B., le F.O.R.E.M., l'O.R.B.E.M., La Poste, ...;

— le développement d'un data warehouse, c'est-à-dire un système informationnel qui permettra le recoupement des diverses informations spécifiques au SPR en vue d'une meilleure appréhension des données et d'une gestion encore plus performante seront concrétisés dans un avenir proche.

D'autres actions ont été proposées qui ont un lien structurel direct avec le fonctionnement et l'organisation du Secrétariat permanent de recrutement.

Tout récemment, lors de la Conférence interministérielle de l'intégration sociale, la Fonction publique fédérale s'est engagée dans un système de gratuité des examens de recrutement pour certaines catégories de candidats à faibles revenus, à savoir les minimexés, les chômeurs de longue durée et les personnes ayant un revenu inférieur au plafond pris en compte pour l'intervention majorée dans les soins de santé.

Suite au Conseil des Ministres du 13 juin 1997, une discussion globale a été menée avec les Communautés et Régions sur le fonctionnement du S.P.R. et sur la possibilité de décentralisation des services gérant le recrutement pour les autorités qui le souhaitent. Trois points ont été concrétisés lors de la Conférence interministérielle de la Fonction publique le 17 juin 1998 :

1.1. La déconcentration de certains services du S.P.R. vers les Régions et Communautés

Les Communautés et Régions qui le souhaitent peuvent créer une section affectée aux examens et concours de leurs agents. Ces sections sont gérées par un comité de direction.

Le S.P.R. met les membres de son personnel affectés à la sélection du personnel, à la disposition de la Communauté ou de la Région concernée. Les membres du personnel sont placés sous l'autorité fonctionnelle des Communautés et des Régions. Le S.P.R. prend en charge les frais de fonctionnement de ces sections.

1.2. L'utilisation des réserves de recrutement constituées pour une autre entité

Le Secrétariat permanent de recrutement organise des concours de recrutement soit généraux, soit destinés à un ou plusieurs départements de la Fonction publique fédérale, à une Communauté ou à une Région. Rappelons qu'il n'existe pas, à l'heure actuelle, de possibilité de mobilité entre ces entités. Dès

Andere doelstellingen, zullen in een nabije toekomst worden geconcretiseerd, zoals :

— de ontwikkeling van de Internet site van het V.W.S. — als onderdeel van de site van het federaal Ministerie van Ambtenarenzaken — om de inschrijvingsmodaliteiten voor de kandidaten te vergemakkelijken via instellingen als V.D.A.B., F.O.R.E.M., B.G.D.A.B., de Post, ...;

— de ontwikkeling van een data warehouse, dat wil zeggen een informatiesysteem dat de groepering zal toelaten van diverse specifieke informatie op het VWS met het oog op een beter inzicht in de gegevens en een nog doeltreffender beheer.

Er worden ook een aantal acties voorgesteld die in direct structureel verband staan met de werking en de organisatie van het Vast Wervingssecretariaat.

Onlangs heeft het Federaal Openbaar Ambt, tijdens de Interministeriële conferentie voor maatschappelijke integratie, zich ertoe verbonden een gratis stelsel van wervingsexamens in te voeren voor bepaalde categorieën van kandidaten met een gering inkomen, meer bepaald de bestaansminimumgerechtigden, de langdurig werklozen en de personen met een inkomen lager dan het plafond waarmee rekening wordt gehouden voor de verhoogde tegemoetkoming in de gezondheidszorg.

Ingevolge de Ministerraad van 13/06/97 werd met de Gemeenschappen en Gewesten een globale discussie gevoerd over de werking van het VWS en de mogelijkheid tot decentralisatie van de diensten die de werving beheren voor de overheden die dat wensen. Drie punten werden geconcretiseerd in de Interministeriële conferentie van Ambtenarenzaken van 17 juni 1998 :

1.1. De deconcentratie van sommige diensten van het VWS naar de Gewesten en Gemeenschappen

De Gemeenschappen en Gewesten die dat wensen kunnen secties oprichten die betrokken zijn bij de loopbaanexamens en wervingsexamens van hun ambtenaren. Deze secties worden beheerd door het directiecomité.

Het V.W.S. stelt de personeelsleden die betrokken zijn bij de selectie van personeel ter beschikking van de betrokken Gemeenschappen en Gewesten. De personeelsleden worden onder het functioneel gezag van de Gemeenschappen en Gewesten geplaatst. Het VWS neemt de werkingskosten van deze secties op zich.

1.2. De aanwending van de wervingsreserves samengesteld door een andere entiteit

Het Vast Wervingssecretariaat organiseert wervingsexamens ofwel voor een of meerdere departementen van het federaal Openbaar Ambt ofwel voor een Gemeenschap of Gewest. Tot op heden bestaat er geen mogelijkheid tot mobiliteit tussen deze entiteiten. De vraag is dus of de laureaten van een wer-

lors, la question est de savoir si les lauréats d'un concours de recrutement peuvent être affectés à des emplois vacants dans les services d'une autre entité.

L'utilisation d'une réserve spécifique par un autre pouvoir est possible mais devra faire l'objet d'un accord préalable du pouvoir pour lequel cette réserve a été constituée.

1.3. *Le Brevet de recrutement*

L'enjeu initial du brevet de recrutement a toujours été triple :

1. accélérer les procédures de recrutement statutaire;
2. devenir la condition pour obtenir un emploi contractuel;
3. donner des perspectives de carrière aux contractuels qui auront déjà réussi la première épreuve de sélection du personnel statutaire.

L'introduction du brevet de recrutement met fin aux méga-examens et permet la présélection des candidats puisque ce sont les lauréats de ce brevet de recrutement qui seront appelés ensuite pour le véritable concours de recrutement. Le système permettra, d'une part, aux candidats potentiels de poser leur candidature à intervalles réguliers et d'autre part, aux services du S.P.R. de gérer les procédures de recrutement aux principaux grades avec souplesse et continuité, sans se trouver confrontés à un volume exagéré de candidatures pour un même concours.

Au niveau de l'administration fédérale, la participation aux concours de recrutement à certains grades, sera réservée uniquement aux candidats détenteurs d'un « brevet de recrutement ».

Le brevet n'est pas un concours de recrutement avec classement. Lors d'un concours de recrutement il est en effet obligatoire d'examiner tous les candidats au même moment sur base d'une même épreuve.

Le brevet de recrutement détermine uniquement l'aptitude du candidat et constitue une présélection à l'organisation de véritables concours de recrutement en groupes plus petits.

Le brevet de recrutement est également une condition d'accès aux emplois contractuels.

Le projet d'arrêté royal instaurant un brevet de recrutement pour les administrations fédérales prévoit en définitive que le système des brevets peut être rendu applicable aux Communautés et aux Régions et à la COCOF si elles en font la demande expresse.

Finalement, un projet d'arrêté royal contenant une simplification administrative a également été adopté : les lauréats d'une première partie d'un examen d'accession au niveau 1 seront exemptés de la première partie d'un examen de niveau 2+.

vingsexamen kunnen worden aangesteld in vacante betrekkingen bij de diensten van een andere entiteit.

De aanwending van een specifieke reserve door een andere overheid is mogelijk, maar zal dan wel het voorwerp moeten uitmaken van een voorafgaandelijk akkoord van de overheid waarvoor deze reserve werd samengesteld.

1.3. *Het wervingsbrevet*

Het initiële opzet van het wervingsbrevet was steeds drievoudig :

1. Het versnellen van de statutaire wervingsprocedure
2. Als voorwaarde voor een contractuele tewerkstelling.
3. Het geven van loopbaanperspectieven aan de contractanten die reeds zouden geslaagd zijn in het wervingsbrevet als eerste proef van het statutair wervingsexamen.

Het invoeren van het wervingsbrevet stelt een einde aan de mega-examens en laat een preselectie van de kandidaten toe, gezien het de laureaten van dit wervingsbrevet zijn die nadien opgeroepen worden tot het eigenlijke wervingsexamen. Het zal enerzijds potentiële kandidaten toelaten hun kandidatuur op geregelde tijdstippen te stellen, en anderzijds de diensten van het V.W.S. in staat stellen de wervingsprocedures voor de algemene graden met soepelheid en continuïteit te beheren, zonder hierbij geconfronteerd te worden met een buitensporig aantal kandidaturen voor eenzelfde examen.

Op het niveau van de federale administratie zal de deelneming aan vergelijkende wervingsexamens voor bepaalde graden enkel voorbehouden zijn aan kandidaten die houder zijn van een « wervingsbrevet ».

Het brevet is geen vergelijkend wervingsexamen met rangschikking. Bij een vergelijkend examen is men immers verplicht alle kandidaten tegelijk op basis van eenzelfde proef te examineren.

Het wervingsbrevet stelt enkel de geschiktheid van de kandidaat vast en vormt een preselectie op de organisatie van de eigenlijke wervingsexamens in kleinere groepen.

Het wervingsbrevet wordt bovendien ingevoerd als voorwaarde tot een contractuele tewerkstelling.

Het ontwerp van koninklijk besluit ter instelling van een wervingsbrevet voor de federale administraties voorziet in fine dat het brevettensysteem toepasbaar kan worden gemaakt in de Gemeenschappen en de Gewesten indien zij hiertoe expliciet de vraag stellen.

Tenslotte werd ook een ontwerp van koninklijk besluit aangenomen dat een administratieve vereenvoudiging invoert : laureaten van een eerste gedeelte van een overgangsexamen naar het niveau 1 zullen vrijgesteld worden van het eerste gedeelte voor een examen van niveau 2+.

2. La formation permanente de qualité comme condition nécessaire à la promotion

Dans les quatre domaines d'action de l'Institut de Formation de l'Administration fédérale (IFA), les évolutions suivantes ont été réalisées :

a) L'encadrement des stagiaires de niveau 1.

Suite au déblocage du recrutement dans les services publics fédéraux, le nombre de stagiaires de niveau 1, dont l'encadrement incombe à l'IFA, n'a cessé de progresser :

- en 1995 : 69 unités;
- en 1996 : 177 unités;
- en 1997 : 235 unités;
- en 1998 (6 premiers mois) : 142 unités.

Le programme du stage s'est enrichi de nouvelles formations : en informatique « à la carte » et en lisibilité.

Par ailleurs, les parastataux peuvent, depuis 1994, faire appel aux cycles de formation de l'IFA pour l'encadrement de leurs stagiaires.

Enfin, depuis 1998, les lauréats des concours d'accès au niveau 1 doivent suivre une série de formations à l'IFA, afin de se préparer à leurs nouvelles fonctions.

b) L'offre annuelle de la brochure des formations IFA.

Le nombre de participants aux formations inscrites dans la brochure annuelle de l'IFA ne cesse d'augmenter.

Ainsi, en 1995, 7.233 participations ont été enregistrées.

6.908 en 1996 et 9.357 en 1997. En 1998, pas de chiffre connu.

Les rubriques principales de cours sont : le droit et les statuts, l'économie et le budget, le management et l'organisation, la formation, la communication, l'informatique et les méthodes quantitatives, les langues et leur usage administratif, l'éthique et le fonctionnement personnel.

c) La provision interdépartementale pour les activités de formation.

Depuis 1995, les thèmes prioritaires suivants ont été retenus :

En 1995, 25 projets concernant :

- L'administration au service du citoyen (charte de l'utilisateur)
- La formation permanente, qualification et requalification du personnel des niveaux 3 et 4
- L'organisation interne et la bonne administration
- L'introduction du nouveau système d'évaluation.

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

In de vier actiedomeinen van het Opleidingsinstituut van de federale overheid (OFO), werden in de voorbije jaren 1995-1998 de volgende ontwikkelingen gerealiseerd.

a) De omkadering van de stagiairs van niveau 1.

Ingevolge de deblokkering van de werving in de federale overheidsdiensten, is het aantal stagiairs van niveau 1, waarvan de omkadering toevertrouwd is aan het OFO, blijven stijgen :

- in 1995, 69 eenheden;
- in 1996, 177 eenheden;
- in 1997, 235 eenheden;
- in 1998 (6 eerste maanden), 142 eenheden.

Het programma van de stage werd met nieuwe opleidingen vervolledigd : informatica « à la carte » en leesbaarheid.

Overigens kunnen de parastatalen sinds 1994 een beroep doen op de opleidingscycli van het OFO voor de omkadering van hun stagiairs.

Tenslotte, dienen de personeelsleden die bevorderd zijn ingevolge een vergelijkend examen voor overgang naar niveau 1, sinds 1998, een reeks opleidingen te volgen bij het OFO, teneinde ze op hun nieuwe functies voor te bereiden.

b) De jaarlijkse offerte van de brochure van de OFO-opleidingen

Het aantal deelnemers aan de in de jaarlijkse brochure van het OFO opgenomen opleidingen stijgt voortdurend.

Zo werden in 1995 7.233 deelnemingen geregistreerd.

6.908 in 1996, 9.357 in 1997. Voor 1998 zijn geen cijfers.

De voornaamste rubrieken van de opleidingen zijn : recht en statuten, economie en begroting, beheer en organisatie, opleiden en leren, communicatie, informatica en kwantitatieve methoden, talen en ambtelijk taalgebruik, ethiek en persoonlijk functioneren.

c) De interdepartementale provisie voor uitvoering van opleidingsinitiatieven.

Sinds 1995, werden de volgende prioritaire thema's gekozen :

In 1995, 25 projecten met betrekking tot :

- de administratie ten dienste van de burger (handvest van de gebruiker)
- de permanente opleiding, kwalificatie en herkwalificatie van het personeel van de niveaus 3 en 4
- de interne organisatie en het goed bestuur
- de introductie van het nieuw evaluatiesysteem.

En 1996, 44 projets concernant :

- L'administration au service du citoyen (charte de l'utilisateur)
- La formation permanente, qualification et re-qualification du personnel des niveaux 3 et 4
- L'organisation interne et la bonne administration
- L'introduction du nouveau système d'évaluation.

En 1997, 40 projets concernant :

- La charte de l'utilisateur
- L'évaluation comme outil de la gestion des ressources humaines.
- Le perfectionnement et la requalification des niveaux 3 et 4.

En 1998, ont été retenus :

- Le passage à l'an 2000
- L'introduction de l'Euro
- La maîtrise des langues
- Les attitudes communicationnelles vis-à-vis du citoyen et des entreprises
- La concrétisation de la législation sur le bien-être au travail
- L'évaluation du personnel des niveaux 2, 3 et 4.
- Les formations de transition pour utilisateurs de logiciels bureautiques
- Les formations « Femmes et Administration ».

d) Les actions prioritaires de formation.

Chaque année, l'IFA développe des actions jugées prioritaires, compte tenu des besoins des administrations.

Ainsi, en 1995 et 1996, une centaine de traducteurs-réviseurs ont suivi un recyclage en assistance de traduction par ordinateur.

En 1996, des cours de seconde langue pour les fonctions d'accueil et de secrétariat ont été développés. L'IFA a également produit un CD interactif comme support des cours de contact téléphonique avec le public.

1 500 membres du personnel ont participé à ces cours.

En 1997, des formations à la nouvelle législation sur les marchés publics ont rassemblé quelque 1 200 participants.

Le nouveau système d'évaluation des fonctionnaires a fait l'objet d'une action de formation de grande envergure, étalée sur plusieurs années et destinée à former quelques 15 000 évaluateurs et évalués.

En 1998, l'accent est mis sur l'introduction de l'Euro (quelque 500 participants ont déjà suivi la formation) et le passage à l'an 2000.

Un second CD interactif est en cours de production, à destination des futurs formateurs sur le lieu de travail (projet TUTOR).

In 1996, 44 projecten met betrekking tot :

- de administratie ten dienste van de burger (handvest van de gebruiker)
- de permanente opleiding, kwalificatie en herkwalificatie van het personeel van de niveaus 3 en 4
- de interne organisatie en het goed bestuur
- de introductie van het nieuw evaluatiesysteem.

In 1997, 40 projecten met betrekking tot :

- het handvest van de gebruiker
- de evaluatie als middel voor het beheer van de human resources
- de vervolmaking en de herkwalificatie van het personeel van de niveaus 3 en 4.

In 1998, werden gekozen :

- de overgang naar het jaar 2000
- de introductie van de Euro
- het beheersen van de talen
- de communicatiehoudingen tegenover de burger en de ondernemingen
- de concretisering van de wetgeving over het welzijn op het werk
- de evaluatie van het personeel van de niveaus 2, 3 en 4.
- overstapopleidingen voor gebruikers van softwarepakketten
- opleidingen « Vrouwen en Administratie »

d) De prioritaire opleidingsacties.

Ieder jaar ontwikkelt het OFO prioritaire acties, rekening houdend met de noden van de administraties.

Zo werd in 1995 en 1996 een bijscholing voor een honderdtal vertalers-revisoren georganiseerd rond de computerondersteuning van het vertaalwerk.

In 1996 werden cursussen in de tweede taal ontwikkeld voor onthaalfuncties en voor secretariaatsfuncties. Het OFO heeft eveneens een Interactieve Compact-disc opleidingspakket geproduceerd ter ondersteuning van de telefonische contacten met het publiek.

1 500 ambtenaren hebben aan deze opleiding deelgenomen.

In 1997 hebben 1 200 ambtenaren deelgenomen aan de opleidingen over de nieuwe wetgeving betreffende de overheidsopdrachten.

Het nieuw evaluatiesysteem van de ambtenaren heeft overigens aanleiding gegeven tot een groot-schalige opleidingsactie, verspreid over meerdere jaren en bestemd voor ongeveer 15 000 evaluatoren en geëvalueerden.

In 1998, wordt de nadruk gelegd op de introductie van de Euro (ongeveer 500 deelnemers hebben de opleiding reeds gevolgd) en de overgang naar het jaar 2000.

De productie van een tweede interactieve Compact Disc is aan de gang, bestemd voor toekomstige opleiders op de werkplek (project TUTOR).

Outre ces nouveaux modules, les agents ont aussi la possibilité de participer à des formations spécifiques organisées par l'IFA (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 est que chaque département compte au moins deux spécialistes des marchés publics afin de garantir la bonne exécution de la loi et de prévenir tout problème (retards dans les passations de marchés, erreurs dans l'exécution, litiges sur les chantiers, etc.).

Enfin, 241 fonctionnaires ont participé en 1995 et 1996 aux formations préalables à l'obtention du brevet de directeur de la formation.

En 1999, l'accent sera mis sur le nouveau brevet de direction.

Par ailleurs, l'IFA contribue à l'application de la Charte de l'utilisateur des services publics.

En 1997, le budget annuel de l'IFA consacré aux formations en lien avec la charte s'élevait à quelque 17 millions de francs.

En 1998, 2 500 à 3 000 agents devraient être formés.

Dans le cadre de la Charte de l'utilisateur il serait également intéressant, voire indispensable que les fonctionnaires maîtrisent les deux langues nationales. Ceci implique une offre de formations linguistiques adaptées et efficaces.

Des formations motivantes et qualifiantes pour les jeunes fonctionnaires par :

- une nouvelle approche du congé de formation, qui devient également accessible au personnel contractuel;

- une formation pour les agents lauréats d'un concours d'accès au niveau 1, afin de les préparer à l'exercice de leurs nouvelles fonctions;

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.

Cette formation est aussi un des moteurs de la réforme car la gestion des ressources humaines est une réponse importante aux questions d'organisation.

2.1. Une nouvelle approche du congé de formation, qui devient également accessible au personnel contractuel

Afin de répondre aux attentes des membres du personnel et des services, la réglementation concernant l'accueil et la formation a été étendue au personnel contractuel, qui pourra ainsi se spécialiser en fonction des besoins des services et se préparer aux concours de recrutement. (Arrêté royal du 15 septembre 1997).

Bovenop deze nieuwe modules hebben de ambtenaren ook de mogelijkheid deel te nemen aan de specifieke opleidingen georganiseerd door het OFO (Opleidingsinstituut van de Federale Overheid). Zo werd 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 van de wet te garanderen en eerder welk probleem te vermijden (vertragingen in het gunnen van opdrachten, fouten in de uitvoering, geschillen op de werven, enz.).

Ten slotte, hebben in 1995 en 1996 241 ambtenaren deelgenomen aan de opleidingen die voorafgaan aan het behalen van het brevet van opleidingsdirecteur.

In 1999 zal de nadruk gelegd worden op het nieuwe directiebrevet.

Het OFO levert overigens zijn bijdrage aan de toepassing van het Handvest van de gebruiker van de overheidsdiensten.

In 1997 heeft het OFO ongeveer 17 miljoen BEF bestemd voor de opleidingen die verband houden met het Handvest.

In 1998, wordt een potentieel van 2 500 à 3 000 op te leiden ambtenaren vooropgesteld.

In het kader van het Handvest van de gebruiker is het tevens interessant, zelfs vaak onontbeerlijk dat federale ambtenaren de beide landstalen beheersen. Dit veronderstelt het aanbieden van aangepaste en doeltreffende opleidingen ter zake.

Motiverende en geschikte opleiding voor de jonge ambtenaren via :

- een nieuwe benadering van het vormingsverlof, dat tevens toegankelijk wordt voor het contractueel personeel.

- een opleiding voor ambtenaren die na een loopbaanexamen niveau 1 worden, om hen voor te bereiden op de uitoefening van hun nieuwe functie.

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.

Deze opleiding is ook een drijvende kracht achter de hervorming, want het beheer van de human resources is een belangrijk antwoord op de organisatorische problemen.

2.1. Een nieuwe benadering van het vormingsverlof, dat tevens toegankelijk wordt voor het contractueel personeel

Teneinde tegemoet te komen aan de verwachtingen van de personeelsleden en de diensten, vallen contractuele personeelsleden nu ook binnen de reglementering inzake onthaal en opleiding. Zij zullen zich dus kunnen specialiseren volgens de noden van de dienst en zich kunnen voorbereiden op de wervingsexamens (K.B. 15/9/97).

Cette réglementation a également été 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.

2.2. Une formation pour les lauréats du concours d'accession au niveau 1 afin de les préparer à l'exécution de leur nouvelle fonction

L'arrêté royal du 27 mars 1998, prévoit l'organisation d'une formation pour les lauréats d'examen d'accession au niveau 1.

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

Ces objectifs ont été atteints en adaptant l'arrêté du 7 août 1939 sur l'évaluation et la carrière. Ils visent un effet positif sur la carrière des agents puisqu'il s'agit d'amener les lauréats à obtenir l'évaluation la plus positive possible tout en gardant la qualité de fonctionnaire.

2.3. Le brevet de direction comme condition d'accès aux fonctions dirigeantes

Le brevet de direction, dont la première mise en œuvre est prévue en 1999 a pour objectif 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 faciliter leur mobilité puisqu'ils seraient 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.

Deze reglementering is eveneens aangepast om :

- 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.

2.2. Een opleiding voor ambtenaren die na een loopbaanexamen niveau 1 worden, om hen voor te bereiden op de uitoefening van hun nieuwe functie

Het koninklijk besluit van 27 maart 1998 voorziet de organisatie van een opleiding voor de laureaten van de bevorderingsexamens tot niveau 1.

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 bij het begin van de loopbaan in niveau 1 een aantal opleidingen aan te bieden die hem beter kunnen voorbereiden op de uitoefening van zijn nieuwe functie (bijvoorbeeld personeelsbeleid, budget, nieuwe technieken, ...) en hem in contact te brengen met geslaagden uit andere departementen teneinde zijn inzicht in de administratie te verruimen.

Deze doelstellingen werden bereikt door het besluit op de evaluatie en de loopbaan van 7 augustus 1939 aan te passen. Ze beogen een gunstig effect op de loopbaan van deze ambtenaren, 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.

2.3. Een directiebrevet als toegangsvoorwaarde voor leidende functies

Het directiebrevet waarvan de eerste inwerkingtreding zou kunnen starten in 1999 is erop gericht aan 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.

Ce brevet de direction ne sera pas requis pour les carrières diplomatiques et pour les promotions dans le cadre des carrières planes. Le brevet sera accordé sous le contrôle du SPR et la formation sera donnée par l'IFA.

Pour l'obtention du brevet, il faudra avoir suivi avec fruit une formation de 120 heures, l'étude individuelle non comprise, répartie en trois modules.

Après chaque module un test obligatoire et éliminatoire auprès du SPR décidera de la participation au module suivant.

Le contenu de ces modules tiendra compte de l'évolution permanente des fonctions de gestionnaire.

Les fonctionnaires obtiendront une dispense de service pour participer à la formation. On veillera à assurer la continuité du service dans des conditions optimales de qualité.

2.4. Enfin, des réflexions vont être menées sur une licence interuniversitaire en sciences administratives

Celle-ci aura pour but d'associer les écoles et les universités afin de les amener à travailler ensemble en donnant le meilleur d'elles-mêmes, plutôt que de créer une école d'administration qui risquerait de devenir rapidement un ghetto élitiste.

3. La mobilité en tant que vecteur d'échange de l'expérience

Afin de permettre d'une part, aux administrations de faire appel à des agents motivés, détenteurs de certaines compétences et d'autre part, aux agents de trouver une fonction qui réponde à leur formation et à leur centre d'intérêt, la réglementation existante en matière de mobilité a été adaptée et assouplie.

Le Service Mobilité devient un Centre d'information et de documentation pour les agents de la Fonction publique fédérale.

La procédure de mobilité volontaire reste de l'initiative de l'agent désirant obtenir un transfert. Il pourra dorénavant compter sur l'accompagnement du Service Mobilité dans ses démarches.

Les modifications essentielles en matière de mobilité portent sur :

1° une procédure plus claire :

— le Service Mobilité centralise pour les agents, toutes les informations disponibles sur les emplois vacants :

— les administrations doivent obligatoirement se prononcer sur une demande de mobilité dans les trois mois de son introduction;

— l'agent envoie copie de sa demande de transfert au Service Mobilité afin que celui-ci dispose des in-

Dit directiebrevet zal niet vereist zijn voor de diplomatieke carrières en voor de bevorderingen in het kader van de vlakke loopbanen. Het brevet zal verleend worden onder toezicht van het VWS en de opleiding zal door het OFO verleend worden.

Voor het behalen van het brevet, zal men buiten de individuele studie, met vrucht een opleiding van 120 uur dienen te volgen, verdeeld over drie modules.

Na elk module, zal het slagen voor een verplichtende en uitsluitende test een vereiste vormen om deel te nemen aan de volgende module.

De inhoud van deze modules zal rekening houden met de permanente evaluatie van de functies van beheerder.

De ambtenaren zullen dienstvrijstelling krijgen voor hun deelname aan de opleiding en men zal er tegelijk op toezien dat de continuïteit van de diensten kwalitatief en optimaal gewaarborgd blijft.

2.4. Tenslotte zal er nagedacht worden over een interuniversitaire licentie in overheidsadministratie

Deze zal tot doel hebben de scholen en universiteiten bijeen te brengen, opdat ze zouden samenwerken en het beste van zichzelf zouden geven in plaats van een administratieschool op te richten die het risico zou lopen snel een elitaire getto te worden.

3. De mobiliteit als uitwisselingsfactor van ervaring

Teneinde enerzijds de Administratie toe te laten een beroep te doen op gemotiveerd personeel met bepaalde kwalificaties en anderzijds deze de mogelijkheid te geven een functie uit te oefenen die aansluit bij hun vorming en hun belangstellingssfeer, werd de bestaande mobiliteitsregeling aangepast en versoepeld.

De dienst Mobiliteit wordt een voorlichtings- en documentatiecentrum voor de ambtenaren van het federaal 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 essentiële wijziging handelen over :

1° een duidelijkere procedure :

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

— 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

formations nécessaires pour assurer, en collaboration avec l'Inspection des Finances, la priorité de la mobilité volontaire sur le recrutement.

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

la mobilité est accordée sur la base de l'équivalence des grades.

— la condition d'équivalence d'échelle de traitement disparaît, ce qui augmente les 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 :

Bien que l'équivalence de grade soit imposée au transfert, l'agent peut poser sa candidature à un grade pour lequel il a réussi un concours ou un examen déterminé, ce qui permet une valorisation rapide des efforts fournis par l'agent.

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

L'analyse d'une candidature, basée sur le profil de la fonction, 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 sera suivie d'une période de probation de trois mois au cours de laquelle l'agent devra prouver qu'il répond aux exigences de la fonction.

En ce qui concerne la mobilité d'office, les améliorations visent à supprimer la désignation arbitraire d'agents mis en mobilité d'office en imposant le respect des règles statutaires relatives à l'ancienneté.

Cette réforme a été concrétisée dans l'arrêté royal du 16 juillet 1998 paru au *M.B.* du 31/08/98.

4. Les congés

En vue d'assurer une meilleure gestion des services publics, une réforme du régime des congés et absences est en voie de finalisation.

Cette réforme s'articule autour des axes suivants :

— un système de congés simplifié pour une plus grande transparence de la réglementation;

— la 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.);

— l'instauration du droit aux congés pour tous les agents jusqu'au rang 13, sauf catégories exclues, et suppression de la commission de recours;

— l'assouplissement du congé parental, des congés de circonstances.

de l'information 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 mobiliteit wordt toegekend op basis van gelijkwaardigheid van graad.

— de voorwaarde van de gelijkwaardigheid van weddeschaal verdwijnt, wat het aantal overplaatsingsmogelijkheden verhoogt en de vrijwillige mobiliteit openstelt voor de ambtenaren van wie de 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 indien voor een graad waarvoor hij in een bepaald 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 gevolgd door een proefperiode van drie 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.

Deze hervorming is werd geconcretiseerd in het koninklijk besluit van 16 juli 1998 verschenen in het *B.S.* van 31/08/98.

4. Verloven

Om een beter beheer van de overheidsdiensten te verzekeren werd een hervorming van de regeling der verloven en afwezigheden gefinaliseerd. Deze procedure loopt bijna ten einde.

Deze hervorming berust op de volgende krachtlijnen :

— Een vereenvoudigd verlofstelsel voor een grotere doorzichtigheid van de reglementering.

— Het opzetten van een coherent geheel van verlofregelingen die worden ingevoerd in het raam 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;

— Versoepeling van het ouderschapsverlof, van het omstandigheidsverlof en van andere maatregelen.

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 notamment 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'1/5^{ème}.

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

— Un nouveau système de désignation des fonctionnaires dirigeants, lié au système d'évaluation afin de promouvoir l'échange des expériences et de créer une ouverture pour les gestionnaires des services publics.

— Une plus grande responsabilisation de la direction et une dynamique renforcée du secteur public.

— La création d'un Conseil supérieur de la Fonction publique qui statuera sur la nomination et l'évaluation des fonctionnaires dirigeants.

— Un renouvellement permanent de la haute fonction publique.

Il est un fait que la gestion des ressources humaines est soumise, dans les départements, à une procédure administrative et budgétaire longue et rigide. Dans l'optique d'une plus grande responsabilisation des fonctionnaires dirigeants, il est souhaitable de permettre aux départements de gérer plus librement leur enveloppe budgétaire avec contrôle ultérieur, indices de qualité, facteurs de satisfaction, tableaux de bord, etc. Il faut aussi renforcer les fonctions de gestion au niveau départemental.

Il reste beaucoup à faire dans ces domaines-là. Le Conseil des ministres a lancé le processus le 13 juin 1997 (Conseil thématique) et le 13 février 1998. A

De hervorming van de verloven en afwezigheden beantwoordt beter 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 brengt bovendien de huidige reglementering in overeenstemming 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 voert ook het vaderschapsverlof in bij opname in het ziekenhuis of overlijden van de moeder.

Tot slot vervangt de hervorming de vele vormen van deeltijdse arbeid. Daartoe wordt de deeltijdse onderbreking van de beroepsloopbaan in de plaats gesteld 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.

5. De responsabilisering van de leidende ambtenaren en de invoering van de mandaten

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

— Een grotere responsabilisering van de leiding en een versterkte dynamiek van de openbare sector.

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

— Een permanente vernieuwing van de hoge ambtenarij.

Er wordt verwezen naar de stoeve en langdurige administratieve en begrotingscontrole a-priori. Vanuit het oogpunt van een grotere responsabilisering van de leidende ambtenaren beseft men dat het een essentieel element is in de vernieuwing van het management dat de departementen vrijer hun budgettaire enveloppe zouden moeten kunnen beheren met controles a posteriori middels kwaliteitsindicatoren, tevredenheidsfactoren, boordtabellen, enz. Ook op departementaal vlak moeten de beheersfuncties worden versterkt.

Er moeten nog heel wat stappen in die richting gerealiseerd worden. De Ministerraad heeft het proces gelanceerd op 13 juni 1997 (themaraad) en op

cette occasion trois arrêtés royaux introduisant le système des mandats pour les rangs 16 et 17 des départements, ainsi que pour les fonctionnaires dirigeants et fonctionnaires dirigeants adjoints des parastataux ont été approuvés.

Cette responsabilisation se traduit par un nouveau système de désignation des fonctionnaires dirigeants, lié à un régime d'évaluation, et ce, afin de promouvoir les échanges d'expérience entre les gestionnaires de services publics, l'objectif étant une haute administration constamment renouvelée et performante.

Afin de promouvoir les échanges d'expérience, le Gouvernement a approuvé un nouveau système de désignation des fonctionnaires dirigeants : il s'agit du mandat. Celui-ci consistera en une désignation pour cinq ans. Une lettre de mission sera établie au terme d'une concertation entre le ministre et l'agent pour déterminer les objectifs qui devront être atteints au terme du mandat, compte tenu des moyens mis à disposition.

5.1. *La lettre de mission*

La lettre de mission comportera trois éléments :

- la note de politique générale;
- les principales options de gestion pour le service public concerné;
- les objectifs à atteindre pour l'administration dont l'agent sous mandat est responsable.

La lettre de mission, dont les lignes de force seront définies sur la base d'une étude réalisée par le Collège des Secrétaires généraux, doit s'intégrer parfaitement dans la répartition des tâches, missions et moyens du service dont le fonctionnaire dirigeant assure la cohérence.

Elle pourra être adaptée au cours du mandat.

Les agents désignés par mandat feront l'objet d'une évaluation en deux phases. Une évaluation intermédiaire aura lieu au terme des deux premières années du mandat. L'évaluation finale, au terme du mandat, donnera lieu à la mention positive ou à une mention négative.

L'évaluation sera réalisée sur la base d'un rapport d'activités établi par le fonctionnaire dirigeant. Il sera tenu compte à cette occasion des objectifs atteints en fonction des moyens disponibles. En cas d'évaluation positive, le mandat pourra être renouvelé. En cas d'évaluation négative, l'emploi fera l'objet d'un nouvel appel aux candidats.

L'agent, qui n'obtient pas une nouvelle désignation et qui ne peut retrouver son emploi antérieur, sera mis à la disposition du Service Mobilité et réaffecté dans un emploi du rang 15. Cette réaffectation sera réalisée en concertation avec le ministre dont

13 februari 1998. Hierbij werden drie koninklijke besluiten goedgekeurd waardoor het mandatenstelsel zal worden ingevoerd voor de rangen 16 en 17 van de departementen en voor de leidende en adjunct-leidende ambtenaren van de parastatalen.

Deze responsabilisering uit zich in een nieuw systeem van aanwijzing van de leidende ambtenaren, verbonden aan een evaluatieregeling, en dit om het uitwisselen van ervaring tussen de beheerders van overheidsdiensten te bevorderen. Het doel is daarbij een hoge administratie die steeds hernieuwd wordt en goed presteert.

Om de uitwisseling van ervaring te bevorderen heeft de Regering een nieuw systeem van aanwijzing van de leidende ambtenaren goedgekeurd : het mandaat. Het bestaat in een aanwijzing voor vijf 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 rekening houdend met de ter beschikking gestelde middelen.

5.1. *De opdrachtbrief*

De opdrachtbrief zal drie elementen bevatten :

- de algemene beleidsnota;
- de voornaamste beheersopties die van belang zijn voor de betrokken overheidsdienst;
- de voor het bestuur waarvoor de ambtenaar met mandaat verantwoordelijk is, te bereiken doelstellingen.

De opdrachtbrief, waarvan de krachtlijnen zullen bepaald worden op basis van een studie gerealiseerd door het College van Secretarissen-generaal, moet volkomen passen in de verdeling van de taken, opdrachten en middelen van de overheidsdienst waarvan de leidende ambtenaar de coherentie verzekert.

Hij zal in de loop van het mandaat kunnen aangepast worden.

De bij mandaat aangewezen ambtenaren zullen een evaluatie met twee fasen krijgen. Een tussentijdse evaluatie na de twee eerste jaren van het mandaat. De eindevaluatie, op het einde van het mandaat, die leidt tot een positieve of een negatieve vermelding.

De evaluatie zal gebeuren op grond van een activiteitenverslag dat door de leidende ambtenaar wordt opgemaakt. Er zal naar aanleiding daarvan rekening gehouden worden met de bereikte doelstellingen, in functie van de beschikbare middelen. In geval van positieve evaluatie zal het mandaat kunnen verlengd worden. Als ze negatief is zal er een nieuwe oproep tot de kandidaten voor de betrekking komen.

De ambtenaar die geen nieuwe aanwijzing bekomt en zijn vroegere betrekking niet terugvindt zal ter beschikking van de Dienst Mobiliteit van het Ministerie van Ambtenarenzaken gesteld worden en opnieuw aangewezen worden voor een betrekking van

relève le service public où l'emploi de rang 15 est vacant.

L'agent qui ne peut marquer son accord sur l'évaluation qui lui est notifiée peut introduire un recours devant le Conseil supérieur de la Fonction publique.

5.2. *La prime de direction*

Le Conseil des ministres a admis le principe de l'octroi d'une prime de direction en faveur des fonctionnaires dirigeants qui devront optimiser leurs efforts dans le cadre du système des mandats.

L'entrée en vigueur des mesures liées à la responsabilisation des fonctionnaires dirigeants sera fixée par arrêté royal.

Des modalités spécifiques ont été prévues afin de garantir l'application correcte du système des mandats dans les Institutions publiques de Sécurité sociale. Le premier projet harmonise les salaires des fonctionnaires dirigeants et des fonctionnaires dirigeants adjoints. Dorénavant ceux-ci auront tous un rang 16, ce qui s'accorde avec la structure introduisant des mandats pour tous les agents des rangs 16 et 17.

En outre, certains fonctionnaires dans les parastataux sociaux ont un rang 16 bien qu'ils ne soient pas fonctionnaires dirigeants ou fonctionnaires dirigeants adjoints. Le projet vise également à donner à ces fonctionnaires un rang 15 avec une échelle de traitement spéciale afin de les retirer du champ d'application du système des mandats.

5.3. *Le Conseil supérieur de la Fonction publique*

Afin de permettre un fonctionnement optimal du système des mandats, un Conseil supérieur de la 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 de fait par le Président du Collège des Secrétaires généraux, il sera composé de :

- 3 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 choisis parmi des personnalités ayant démontré leurs capacités de gestionnaire
- 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

rang 15. Deze wedertewerkstelling zal gebeuren in overleg met de Minister onder wiens bevoegdheid de overheidsdienst valt of waar de vacante betrekking is.

De ambtenaar die zich niet akkoord kan verklaren met de hem betekende evaluatie, zal een beroep kunnen indienen bij de Hoge Raad van Ambtenarenzaken.

5.2. *De directiepremie*

De Ministerraad heeft het principe van de toekenning van een directiepremie aanvaard voor de leidende ambtenaren die grotere inspanningen zullen moeten leveren in het kader van het mandaatsstelsel.

De inwerkingtreding van de maatregelen i.v.m. de responsabilisering van de leidende ambtenaren wordt bij koninklijk besluit vastgesteld.

Er werden bijzondere modaliteiten voorzien om een correcte toepassing van de mandaatregeling in de openbare instellingen van sociale zekerheid te waarborgen. Een eerste ontwerp van KB harmoniseert de weddes van de leidende en adjunct-leidende ambtenaren. Voortaan zullen ze allemaal een rang 16 hebben, wat tevens aansluit bij de structuur waarbij mandaten worden ingevoerd voor alle ambtenaren van rang 16 en 17.

Bovendien hebben sommige ambtenaren in de sociale parastatalen een rang 16, hoewel ze geen leidende of adjunct-leidende ambtenaar zijn. Het ontwerp strekt ertoe aan deze ambtenaren een rang 15 te geven met een bijzondere weddenschaal om hun hierdoor uit het toepassingsgebied te halen van het mandaatstelsel.

5.3. *De Hoge Raad voor Ambtenarenzaken*

Om een optimale werking van het mandaatstelsel mogelijk te maken zal er een Hoge Raad van Ambtenarenzaken worden opgericht. Die zal een centrale rol spelen bij de benoemingen en de evaluatie van de leidende ambtenaren. In rechte voorgezeten door de Minister van Ambtenarenzaken maar in werkelijkheid door de voorzitter van het College voor secretarissen-generaal, zal hij bestaan uit :

- 3 secretarissen-generaal van verschillende taalrol;
- 1 vertegenwoordiger van het College van Openbare instellingen van sociale zekerheid;
- 1 leidende ambtenaar van een federale instelling van openbaar nut;
- 3 leden gekozen onder bekende personen die blijk gegeven hebben van beheersbekwaamheid;
- 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

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

Dans le souci de faire du nouveau régime d'évaluation une réussite, un réseau de gestionnaires du système a été mis sur pied. Des réunions ont été consacrées en 1997 et 1998 à l'examen des problèmes que la mise en œuvre du nouveau régime a révélés eu égard aux spécificités structurelles de certains départements ministériels et organismes d'intérêt public. Au terme de ces réunions qui furent l'occasion d'échanges de vues fructueux, des solutions réglementaires ont été élaborées et approuvées par le Gouvernement.

L'évaluation aura lieu tous les deux ans. Elle sera réalisée à l'aide de grilles comportant des critères différents selon le niveau auquel appartient l'agent. La cotation sera 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 promotion et obtiendra plus rapidement une échelle de traitement supérieure.

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.

Les résultats de la première évaluation des agents des niveaux 2+ et 1 seront analysés fin 1998.

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 is 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 ganse jaar 1996 gewijd werden aan de toepassing van deze nieuwe regeling. Die is in 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 wordt in 1998 operationeel 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.

Om de nieuwe evaluatieregeling te doen slagen werd een netwerk van beheerders van het systeem opgericht. In 1997 en 1998 werden tal van vergaderingen besteed aan het onderzoek van de problemen die het toepassen van de nieuwe regeling aan het licht gebracht heeft, gelet op de structurele specifieke kenmerken van bepaalde ministeriële departementen en instellingen van openbaar nut. Op het einde van deze vergaderingen, die een gelegenheid waren om vruchtbare gedachtewisselingen te houden werden reglementaire oplossingen uitgewerkt, voorgelegd en door de regering goedgekeurd.

De evaluatie zal om de twee jaar plaats hebben en zal gebeuren aan de hand van roosters die verschillende criteria bevatten naargelang van het niveau waartoe de ambtenaar behoort. De quotering zal verschillen 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 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 wens van de administratie materialiseren om te kunnen werken op basis van objectieve beheerscriteria en hierop haar personeelsselectie te baseren.

De resultaten van de eerste evaluatieronde voor de ambtenaren van niveau 2+ en 1 worden eind 1998 geëvalueerd.

A cette occasion et en fonction de cette évaluation, nous déciderons comment et dans quelle mesure, les fonctionnaires méritants pourraient être récompensés.

Plutôt que d'adapter les normes actuelles de programmation sociale, l'attribution d'une prime de productivité ou l'accélération de certaines carrières, pourraient être envisagées.

Comme expliqué au point précédent, un système d'évaluation pour les hauts fonctionnaires est également 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 équitable, car l'évaluation ne peut fonctionner que si les évaluateurs font eux-mêmes l'objet d'une évaluation.

7. Les technologies de l'information

Suite au Conseil des ministres thématique du 31 mai 1997 sur la société de l'information et dans le cadre du plan d'action coordonné pour la société de l'information au sein des autorités fédérales qui en résulte, le Ministère de la Fonction publique a exercé un rôle d'animation dans sa mise en œuvre, en particulier par le canal de la Commission consultative interdépartementale pour l'informatique.

Une mission prioritaire est le développement de Fedenet, intranet des administrations fédérales. Le Bureau Conseil ABC a enquêté sur les besoins d'information et sur les données disponibles qui pourraient être mises en réseau, c'est-à-dire sur le contenu de Fedenet.

La Commission consultative établit un rapport semestriel sur l'état d'avancement du plan d'action. Un premier rapport a été présenté au Conseil des ministres du 12 juin 1998.

Fedenet doit permettre une diffusion conviviale et l'échange des informations au sein du secteur public fédéral, l'implémentation de postes électroniques entre les agents (courrier électronique) et la mise à disposition via le Service Fédéral d'Information (S.F.I.) de données pour le grand public et les entreprises. Les efforts seront maintenus dans ces domaines.

Deux autres projets sont prioritaires. La préparation des administrations au passage à l'an 2000 (le programme Admi-2000) et celui à la monnaie unique européenne (Admi-Euro). Le Bureau Conseil ABC coordonne les travaux du programme Admi-2000 et apporte son appui à la gestion d'Admi-Euro. Ces 2 projets ont également été retenus parmi les priorités du programme d'investissement pour la formation, géré par l'IFA.

Naar aanleiding en in functie van deze evaluatie zullen we beslissen, hoe en in welke mate, uiterst verdienstelijke ambtenaren extra beloond kunnen worden.

Eerder dan de huidige normen van sociale programmatie aan te passen, kan men eerder de toekenning van een productiviteitspremie of de versnelling van bepaalde loopbanen overwegen.

Zoals in het voorgaande punt werd uiteengezet wordt nu ook voorzien in een evaluatiesysteem voor de topambtenaren 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 informatietechnologieën

Ingevolge de thematische Ministerraad van 31 mei 1997 over de informatiemaatschappij en in het raam van het gecoördineerd actieplan voor de informatiemaatschappij binnen de federale overheid die eruit voortvloeit, heeft het ministerie van Ambtenarenzaken een stimulerende rol gespeeld bij het in toepassing brengen, meer bepaald via het kanaal van de Interdepartementale Raadgevende Commissie voor Informatica.

Een prioritaire opdracht is het ontwikkelen van Fedenet, het intranet van de federale besturen. Het Adviesbureau ABC heeft onderzoek gedaan naar de behoeften aan informatie en naar de beschikbare gegevens die op het net zouden kunnen geplaatst worden, d.w.z. naar de inhoud van Fedenet.

De Raadgevende Commissie heeft voor de Ministerraad van 12 juni 1998 een eerste verslag opgesteld over de stand van zaken van het actieplan.

Fedenet moet een klantvriendelijke verspreiding en de uitwisseling van informatie binnen de federale overheidssector, het implementeren van de elektronische posten tussen de ambtenaren (elektronische briefwisseling), het aansporen van de ontwikkeling van elektronische formulieren en het via de F.V.D. ter beschikking stellen van gegevens voor het grote publiek en de bedrijven mogelijk maken. De inspanningen rond die thema's worden verder gezet.

Twee andere projecten zijn prioritair : de voorbereiding van de besturen op de overgang naar het jaar 2000 (het programma Admi-2000) en dat van de Europese eenheidsmunt (Admi-Euro). Het adviesbureau ABC coördineert de werkzaamheden van het programma Admi-Euro. Deze 2 projecten werden eveneens weerhouden als prioriteiten van het investeringsprogramma voor de opleiding, beheerd door de O.F.O heeft deze twee projecten als prioritaire domeinen weerhouden.

8. Les actions de consultance en gestion et organisation

La recherche d'une meilleure performance se concrétise également par des actions de consultance qui débouchent sur des recommandations d'amélioration du fonctionnement des services et sur un accompagnement dans leur mise en œuvre concrète. Le Bureau Conseil ABC, entre autres, répond à ce besoin.

Sa gratuité pour les services « clients » et les facilités de procédure pour bénéficier de ses interventions favorisent le développement de ce type d'actions. Le Bureau est ainsi intervenu durant l'année 1997-1998 aux Ministères des Finances (Administration de la T.V.A.), des Affaires étrangères (Service du protocole), de la Justice (Commission de la protection de la vie privée), de l'Intérieur (Commissariat général aux réfugiés et aux apatrides), de la Fonction publique (Bureau fédéral d'Achats), de l'Emploi et du Travail (développement d'une cellule de gestion moderne et Direction générale des études), de l'Institut d'expertise vétérinaire, de l'Institut belge de normalisation.

Le Bureau Conseil ABC a contribué également aux efforts déployés pour la réforme de la Justice, par la réalisation d'une étude sur le fonctionnement des parquets, au départ d'un audit de ceux de Namur, Bruges et Bruxelles.

9. Les conditions de travail

La directive 93/104/CEE du Conseil, du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, fixe des prescriptions concernant les périodes minimales de repos journalier, le repos hebdomadaire, le congé annuel, le temps de pause, la durée maximale hebdomadaire de travail et certains aspects du travail de nuit et du travail posté. Dans ces différents domaines relevant du droit du travail, les garanties, au plan des textes, dans le secteur public, sont à ce jour quasi-inexistantes, d'où la nécessité de légiférer au niveau fédéral.

Un projet de loi ayant pour objet principal la transposition au sein du secteur public belge de la directive susmentionnée est actuellement étudié par un groupe de travail, dans le cadre des négociations menées en Comité A.

C'est l'occasion non seulement de répondre aux exigences d'une directive européenne, mais aussi d'inscrire pour la première fois dans la législation, de manière formelle, certaines pratiques telles le repos du dimanche que seule la tradition garantit à ce jour.

Il est à souligner que ce projet s'inspire très largement des dispositions déjà inscrites dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail (réglementant pour l'essentiel le secteur privé), assurant ainsi une certaine homogénéité des conditions de travail entre travailleurs du secteur privé et travailleurs du secteur public.

8. De acties inzake consult in beheer en organisatie

Het zoeken naar betere prestaties uit zich eveneens in consultaties die uitmonden in aanbevelingen ter verbetering van de werking der diensten en in een begeleiding van hun concreet in toepassing brengen. Het Adviesbureau ABC beantwoordt o.a. aan deze behoefte.

Het gratis karakter ervan voor de « klantendiensten » en de procedurefaciliteiten om van zijn tussenkomst te genieten begunstigen dit type van acties. Zo is het bureau in het jaar 1997-1998 opgetreden op het Ministerie van Financiën (administratie van de B.T.W.), van Buitenlandse Zaken (dienst protocol), van Justitie (commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer), van Ambtenarenzaken (federaal aankoopbureau), van Tewerkstelling en arbeid (ontwikkeling van een moderne beheer cel en algemene directie der studies), van het Instituut voor veterinaire keuring, van het Belgisch Instituut voor normalisatie.

Het Adviesbureau ABC heeft eveneens ruim bijgedragen tot de inspanningen die voor de hervorming van Justitie geleverd werden, door de realisatie van een studie over de werkingsvoorwaarden van de parketten te houden op basis van een audit van die van Namen, Brugge en Brussel.

9. De arbeidsvoorwaarden

De richtlijn 93/104/EEG van de Raad, van 23 november 1993, betreffende sommige aspecten van de regeling van de arbeidstijd stelt voorschriften vast betreffende de minimale periodes van dagelijkse rust, wekelijkse rust, jaarlijks verlof, arbeidspauze, de maximale wekelijkse arbeidsduur en bepaalde aspecten van de nachtarbeid en de ploegendienst. In deze verschillende gebieden die onder het arbeidsrecht ressorteren zijn de waarborgen op het niveau van de teksten in de overheidsdienst tot op heden omzeggens onbestaande. Vandaar de noodzaak om op federaal niveau wetgevend werk te verrichten.

Er wordt voor het ogenblik een wetsontwerp dat vooral de overplaatsing van de bovenvermelde richtlijn naar de Belgische overheidssector beoogt, door een werkgroep bestudeerd in het raam van de onderhandelingen in Comité A.

Dit is niet alleen een gelegenheid om aan de eisen van een Europese richtlijn te beantwoorden, maar ook voor het eerst in de wetgeving, formeel een aantal praktijken in te schrijven zoals de zondagrust, die tot op heden enkel door de traditie gewaarborgd worden.

Er dient aangestipt dat dit ontwerp ruimschoots inspiratie zoekt in de bepalingen die reeds in de arbeidswet van 16 maart 1971 (en die essentieel de privé-sector regelt) ingeschreven zijn. Het zorgt daarbij voor een zekere homogeniteit tussen werknemers van de privé-sector en van de overheidssector wat hun arbeidsvoorwaarden betreft.

En outre, il comporte quelques dispositions complémentaires relatives à l'encadrement des travailleurs occupés habituellement de nuit, dispositions directement inspirées du contenu de la convention collective de travail (C.C.T.) n° 46 du 23 mars 1990 relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit, visant là aussi à établir une certaine égalité de traitement entre tous les travailleurs.

Dans un même ordre d'idées et pour un meilleur respect de l'environnement, des dispositions améliorant la réglementation actuelle relative à l'intervention de l'employeur dans les frais de transport des membres du personnel, ont été prises afin de réduire l'usage excessif des voitures.

Cette disposition permet à tous les membres du personnel (sans différence de traitement) de bénéficier d'une intervention dans leurs frais de déplacement quand ils font usage des transports en commun.

La possibilité de prendre en compte l'utilisation de la bicyclette comme moyen de transport est actuellement à l'étude.

10. La responsabilité de l'autorité

Le gouvernement a jeté les bases d'un nouveau système de responsabilité civile des fonctionnaires. L'administration sera responsable des dégâts causés par ses fonctionnaires dans l'exercice de leurs fonctions. De cette façon, un citoyen qui s'estime victime de dégâts dus à la faute d'un fonctionnaire, pourra appeler l'administration à la cause et exiger de celle-ci un dédommagement. L'administration pourra ensuite se faire rembourser des dommages payés par le fonctionnaire incriminé.

Le citoyen ne devra donc plus mener de longues enquêtes pour trouver le fonctionnaire qui a réellement pris la décision litigieuse, puisqu'il désignera l'administration comme responsable. De plus, la solvabilité de l'administration étant plus grande que celle du fonctionnaire, le citoyen augmente ses chances à obtenir une réparation.

Ce projet sera déposé auprès du Parlement dès que le Conseil d'Etat aura émis son avis.

Toutes ces mesures convergent vers une recentralisation de l'attention sur les priorités réelles du service public. Il n'y a que la capacité et la volonté de chaque fonctionnaire pour les concrétiser.

Bovendien bevat het enkele aanvullende bepalingen betreffende de omkadering van werknemers die gewoonlijk 's nachts worden tewerkgesteld, bepalingen die rechtstreeks geïnspireerd zijn op de inhoud van de collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) n° 46 van 23 maart 1990 betreffende de maatregelen inzake omkadering van het werk in ploegen met nachtarbeid alsook andere vormen van arbeid die nachtprestaties behelzen, met de bedoeling te komen tot een zekere gelijkheid in behandeling tussen alle werknemers.

Daarmee concorderend en uit respect voor het milieu werden regelingen getroffen met het oog op een verbetering van de huidige reglementering inzake de tussenkomst van de werkgever in de verplaatsingskosten van de personeelsleden om het overmatig gebruik van de wagen te beperken.

Door deze bepaling kunnen alle personeelsleden (zonder onderscheid van wedde) genieten van een tussenkomst voor hun verplaatsingskosten als ze gebruik maken van het openbaar vervoer.

De mogelijkheid om het gebruik van de fiets als transportmiddel in overweging te nemen, wordt momentel bestudeerd.

10. De overheidsverantwoordelijkheid

De Regering heeft de basis gelegd voor het nieuwe aansprakelijkheidssysteem van de ambtenaren. De administratie is verantwoordelijk voor 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, niet meer de ambtenaar verantwoordelijk, maar de administratie die het herstel van de schade zal dragen. De administratie die de schade zal hersteld hebben zal een verhaal kunnen uitoefenen tegen zijn gelaakte ambtenaar.

Hij moet dus geen langdurig onderzoek meer verrichten om de ambtenaar te vinden die echt de beslissing heeft genomen die aan de basis ligt van de schade gezien hij de administratie als verantwoordelijke zal aanduiden. Daarenboven ziet de burger zijn kansen om een herstel te bekomen verhoogd, gezien de solvabiliteit van de administratie ook veel groter is.

Dit ontwerp zal bij het Parlement worden neergelegd van zodra het advies van de Raad van State verleend is.

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. — L'ACCESSIBILITE DE LA FONCTION PUBLIQUE FEDERALE

La Fonction publique a un rôle social important à jouer.

1. La lisibilité

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

Ceci est plus particulièrement le cas vis-à-vis des seniors dont l'implication économique, sociale et culturelle s'accroîtra dans les décennies à venir. L'administration devra être en mesure de fournir une réponse à leurs demandes.

La Fonction publique est consciente 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, interlignes 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 et qui 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.

Outre la réalisation d'une nouvelle brochure de présentation du service en trois langues, l'IFA a renforcé son Bureau conseil en lisibilité par l'engagement de 6 contractuels. Entre avril 1997 et avril 1998, ce service a traité 69 demandes d'avis, organisé des cours sur la rédaction de textes administratifs, de formulaires et de textes juridiques et réalisé une brochure de conseils intitulée « Ecrire pour être lu ». Un projet de simplification des documents destinés aux personnes moins favorisées est mené en collaboration avec le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

Enfin, suite à la Conférence interministérielle concernant la politique des immigrés, une brochure d'informations relative à « l'accès à la Fonction publique des personnes de nationalité étrangère » sera réali-

III. — TOEGANKELIJKHEID VAN HET FEDERAAL OPENBAAR AMBT

Het Openbaar Ambt heeft een belangrijke sociale rol te vervullen.

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 van de administratie 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.

Dit is in het bijzonder het geval voor 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.

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, met het oog op een verbetering van het begrip en gebruik van de administratieve teksten en formulieren.

Naast de realisatie van een nieuwe voorstellingsbrochure in drie talen, heeft het OFO zijn Adviesbureau voor Leesbaarheid versterkt met zes contractanten. Tussen april 1997 en april 1998, heeft deze dienst 69 adviesaanvragen behandeld, cursussen georganiseerd over de redactie van ambtelijke teksten, formulieren en juridische teksten en een brochure met richtlijnen gerealiseerd, betiteld « Ecrire pour être lu ». Een project tot vereenvoudiging van documenten bestemd voor minder begunstigde personen is in voorbereiding met de medewerking van het Centrum voor gelijke kansen en de bestrijding van het racisme.

Tenslotte zal, tengevolge de Interministeriële conferentie over het immigrantenbeleid, een informatiebrochure betreffende de « toegankelijkheid tot het Openbaar Ambt voor personen van een vreemde na-

sée en collaboration avec le Centre d'égalité des chances et le SFI.

Cette brochure sera destinée aux personnes physiques concernées, aux associations actives dans le processus de l'intégration sociale et aux administrations.

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

La Charte de l'utilisateur des services publics prône l'introduction d'heures d'ouverture plus flexibles afin de faciliter le contact entre le citoyen, l'administration et le fonctionnaire et optimiser l'accessibilité de l'administration. Dans cette perspective, une circulaire a étendu les heures d'ouverture depuis le 1^{er} janvier 1997, pour tous les services publics fédéraux. L'objectif est de donner aux citoyens qui peuvent difficilement se libérer pendant les heures de bureau, la possibilité de rencontrer le fonctionnaire traitant leur dossier. Le citoyen peut obtenir des rendez-vous, fixés par téléphone, les mardis et les vendredis jusqu'à 20 heures. L'application fait l'objet d'une évaluation.

Afin que le citoyen en soit informé, cette nouvelle possibilité de rendez-vous est mentionnée dans chaque correspondance de l'administration, au même titre que la mention obligatoire de l'identité, la qualité et le numéro de téléphone de l'agent traitant le dossier. Cette mention de l'identité est également une 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 ».

Un autre moyen pour rapprocher l'administration du citoyen est le regroupement 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.

3. La 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 : la loi du 11 avril

2004 » gerealiseerd worden in samenwerking met het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en de FVD.

Deze brochure zal bestemd zijn voor de betrokken natuurlijke personen, de verenigingen die actief zijn op het vlak van maatschappelijke integratie en administraties.

2. Uitbreiding van de openingsuren van de overheidsdiensten en 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 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. Zo kan de burger op dinsdagen en vrijdagen, na telefonisch afspraak, bij de administratie terecht tot 20 uur. Deze toepassing van deze maatregel wordt geëvalueerd.

Opdat de burger erover zou ingelicht zijn, moet deze mogelijkheid tot afspraak vermeld worden op alle briefwisseling van de administratie, zoals de verplichte vermelding van de identiteit, de hoedanigheid en het telefoonnummer van de ambtenaar die het dossier behandelt. Die vermelding van de identiteit is eveneens een 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 « correspondent » van een « dossiernummer ».

Een andere wijze om de administratie dicht bij de burger te brengen is het lokaal groeperen 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.

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 : de wet van

1994 sur la publicité de l'administration, la nomination de 2 médiateurs fédéraux ou encore l'ancrage des fonctionnaires d'information dans le contexte général de la politique d'information et de modernisation.

Ces fonctionnaires d'information, chargés de l'organisation et de la matérialisation de la communication externe de leur département, ont constitué un Collège qui se réunit régulièrement pour échanger leurs expériences et mettre en œuvre des actions communes.

La plupart ont par ailleurs matérialisé la communication interne, entre autres sous forme d'un journal périodique.

Parmi les efforts menés par la Fonction publique en matière d'information et de communication interne et externe, on peut citer la conférence de presse qui a permis d'informer le grand public de l'extension des heures d'ouverture. Parallèlement, l'information était diffusée dans les hebdomadaires sur une demi page. En outre, une brochure explicite informe les utilisateurs des aspects pratiques de cette mesure.

Cette brochure a été éditée à quelque 36.000 exemplaires et mise à la disposition du public dans tous les bureaux de poste.

Il y a eu aussi l'édition de la première partie d'un « Lexique des termes administratifs de la Fonction publique fédérale » (1996) et de l'ouvrage révisé « Guide de l'administration fédérale — tome 1 : les Ministères fédéraux et tome 2 : les Institutions publiques fédérales » (1997). Ces deux ouvrages sont en voie d'être actualisés et à partir de 1999 ils seront également disponibles sur CD-Rom et consultables sur Fedenet et Internet.

Une politique d'information efficace doit aller au delà de la communication des informations sollicitées ou que l'autorité 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. Savoir, à quel service, quel ministère s'adresser.

La boîte 3000 comme point de contact au Service fédéral d'Information (SFI) est une initiative qui répondra à ce besoin car elle est destinée précisément à orienter les demandes d'information vers le service compétent, qu'elle soit du ressort d'une administration fédérale, communautaire ou régionale.

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 ce cadre 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 sé-

11 april 1994 over de openbaarheid van bestuur, de aanstelling van 2 federale ombudsmannen, of nog de informatieambtenaren in de algemene context van het informatiebeleid en de modernisering.

Die informatieambtenaren, belast met de organisatie en de bezieling van de externe communicatie van hun departement, hebben immers een College samengesteld, dat regelmatig vergadert om hun ervaringen uit te wisselen en gemeenschappelijke acties uit te voeren.

De meerderheid heeft bovendien de interne communicatie gestalte gegeven o.a. onder de vorm van een periodiek blad.

Onder de geleverde inspanningen door het Openbaar Ambt inzake informatie en interne en externe communicatie, kunnen we, ter gelegenheid van de openingsuren, de persconferentie aanhalen die het mogelijk maakte de informatie over te brengen aan het grote publiek. Tezelfdertijd werd de informatie verdeeld in alle weekbladen over een halve pagina. Bovendien licht een heel gebruiksvriendelijke brochure de gebruikers in over de praktische aspecten van de maatregel.

Deze brochure werd uitgegeven in een 36.000-tal exemplaren en ter beschikking gesteld van het publiek in alle postkantoren.

Voorts was er nog de uitgave van het eerste deel van « Administratieve terminologie van de Federale Overheidsdiensten » (1996) en van het boek « Wegwijs in de federale administratie — Deel 1 : De Federale Ministeries en Deel II : De Federale Overheidsinstellingen ». Deze 2 uitgaven werden reeds herzien in 1997 en geactualiseerd en vanaf 1999 zullen zij ook beschikbaar zijn op CD-Rom en geconsulteerd kunnen worden op Fedenet en Internet.

Een doeltreffend informatiebeleid moet verder gaan dan de mededeling van de gevraagde inlichtingen waarvan de overheid 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 men zich moet richten.

De postbus 3000 als contactpunt bij de Federale Voorlichtingsdienst is een initiatief dat zal beantwoorden aan die behoefte, gezien het precies bedoeld is om de informatie-aanvragen te richten tot de bevoegde dienst, of het nu gaat om federale, communautaire of gewestelijke administratie.

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.

In dit kader werd in mei 1997 een protocolakkoord ondertekend tussen de federale ombudsmannen en het College van Secretarissen-generaal en het College van de Administrateurs-generaal van de openbare

curité sociale concernant les relations entre les médiateurs fédéraux et les administrations fédérales pour le traitement des plaintes.

4. L'évaluation par le public

Depuis longtemps, le public demande plus de transparence dans le fonctionnement des administrations. Il est donc indispensable d'initier un système qui développera chez les fonctionnaires le sens du service public et qui leur permettra de mieux comprendre et répondre aux attentes réelles des citoyens.

Plus de transparence, cela veut dire d'abord, et très concrètement, accepter que les utilisateurs expriment leur opinion sur les services rendus.

Aujourd'hui l'administration fédérale dispose avec le « baromètre de qualité » d'un instrument pour mesurer la qualité des services.

Le baromètre de qualité visant à mesurer la satisfaction du public, sur la base des caractéristiques du service qui délivre les prestations, a été testé dans plusieurs administrations. Le Bureau Conseil ABC en a établi un guide méthodologique et le Conseil des Ministres a décidé de l'utiliser dans un service par ministère en 1998. Le Bureau Conseil ABC accompagne ces différents projets. Les résultats du baromètre devront être exploités pour identifier les points à renforcer et les faiblesses à corriger en termes d'accessibilité, de rapidité, de précision, d'efficacité et d'accueil ... des services.

L'instrument que constitue le « baromètre de qualité » est une méthode d'évaluation permanente en vue d'un service adapté aux attentes du public dans l'esprit de la Charte de l'utilisateur et un support de motivation pour les fonctionnaires.

Cet instrument est également mis en œuvre dans tous les services d'accueil.

IV. — UNE POLITIQUE D'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE

— A l'occasion de la réforme des cadres organiques nous nous sommes engagés à garantir une plus grande souplesse pour l'adaptation du cadre. Dans la pratique, ceci n'a pas été appliqué. Il faut ici souligner l'impossibilité de recruter automatiquement dans les limites du cadre organique. La conversion de fonctions inadaptées en emplois nécessaires (avec autorisation de recrutement) devrait dès lors être facilitée.

— La conversion d'emplois contractuels en emplois statutaires reste aussi trop limitée. La non-reprise dans le cadre organique d'emplois correspondant à ceux des membres du personnel profitant des mesures transitoires de la loi « statut unique » amè-

instellingen van de sociale zekerheid met betrekking tot de relaties tussen de federale ombudsmannen en de federale administraties bij de behandeling van klachten.

4. De evaluatie door het publiek

Sedert geruime tijd vraagt het publiek meer doorzichtigheid in de werking van de administratie. Het is dus noodzakelijk een systeem te initiëren dat bij ambtenaren de zin van de overheidsdienst zal ontwikkelen en hen zal toelaten de reële verwachtingen van de burgers beter te begrijpen en er beter aan te beantwoorden.

Meer doorzichtigheid betekent in de eerste plaats en zeer concreet, aanvaarden dat de gebruikers hun mening uiten over de geleverde diensten.

Vandaag beschikt de federale administratie over een instrument om de kwaliteit van de diensten te meten. Dat instrument is de « kwaliteitsbarometer ».

Deze kwaliteitsbarometer, die de tevredenheid van het publiek wil meten i.v.m. de kenmerken van de dienst die de prestatie verleent, werd in verschillende besturen getest. Het Adviesbureau ABC heeft een methodologische gids opgesteld en de Minister-raad heeft beslist hem in 1998 in één dienst per ministerie te gebruiken. Het Adviesbureau ABC begeleidt deze verschillende projecten. De resultaten van de barometer zullen moeten gebruikt worden om de punten te ontdekken die moeten verdedigd worden en de zwakheden die moeten verbeterd worden in termen van toegankelijkheid, snelheid, precisie, doeltreffendheid en onthaal ... van de diensten.

Het instrument dat een « kwaliteitsbarometer » vormt, is een permanente evaluatiemethode om tot een dienst te komen die aan de verwachtingen van het publiek is aangepast in de geest van het Handvest van de gebruiker en een motivatiesysteem voor de ambtenaren.

Het instrument wordt eveneens geïmplementeerd in alle onthaaldiensten .

IV. — EEN TEWERKSTELLINGSBELEID IN HET OPENBAAR AMBT

— Ter gelegenheid van de hervorming van de personeelsformaties werd een grotere soepelheid voor de kaderaanpassing beloofd. Dit werd in de praktijk onvoldoende toegepast. Er wordt gewezen op de onmogelijkheid om binnen de perken van de personeelsformatie automatisch te werven. De conversie van onaangepaste functies in noodzakelijke betrekkingen (met wervingsmachtiging) zou moeten worden vergemakkelijkt.

— Ook de omvorming van contractuele betrekkingen in betrekkingen op de vaste personeelsformatie bleef te beperkt. Het niet opnemen in de personeelsformatie van de betrekkingen die overeenkomen met deze van de personeelsleden die genieten van de

nera une perte d'embauches et des difficultés à terme pour certains services.

— Tout en plaçant pour la priorité à l'emploi statutaire comme réaffirmé dans les protocoles d'accord sectoriel et intersectoriel, nous sommes confrontés à la situation de nombreux contractuels ayant de nombreuses années d'expérience. C'est pourquoi une certaine souplesse serait souhaitable lors de la conversion d'emplois contractuels en emplois statutaires.

— Le remplacement des fonctionnaires qui n'exercent pas ou seulement à temps partiel leur emploi ainsi que le remplacement des membres du personnel qui ont opté pour la semaine volontaire des quatre jours et le départ anticipé à mi-temps restent encore insuffisants.

On constate aussi que le système des contrats de remplacement ne donne pas entière satisfaction : grande insécurité des intéressés, problèmes relatifs aux conditions du remplacement à temps partiel et à l'organisation pratique du temps de travail quand le remplacement se fait dans différents services, ...

Quant au remplacement basé sur la circulaire n° 412, on est en droit de se demander quelles sont les raisons qui justifient que certaines formes de travail partiel peuvent être remplacées, alors que pour d'autres ce n'est pas le cas.

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 l'amélioration de la qualité générale de la gestion des services publics fédéraux.

Il s'agissait 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 et les cadres linguistiques.

Un second objectif de la RGB visait à transformer les services du personnel des différents départements en véritables services de gestion des ressources humaines avec un réel management, afin qu'ils ne soient plus, comme c'est le cas aujourd'hui, des services purement administratifs.

Une dynamique de réforme administrative profonde, telle celle de la RGB, a été conçue dans le contexte exclusivement fédéral, mais elle s'inscrit dans un processus plus vaste, celui de l'Europe.

C'est ainsi qu'une attention toute particulière s'est portée sur la mise en concordance des réglementations existantes relatives aux allocations de foyer et de résidence attribuées au personnel des ministères,

overgangsmaatregelen van de wet « enig statuut » zal leiden tot banenverlies en moeilijkheden op termijn voor sommige diensten.

— Net zoals in de verschillende sectorale en intersectorale overeenkomsten pleit men voor de voorrang van de statutaire tewerkstelling. Men wordt echter geconfronteerd met de talrijke contractanten die een jarenlange ervaring hebben. Daarom vraagt men bij de conversie van contractanten in statutaire betrekkingen vraagt men dus de nodige soepelheid.

— De vervanging van ambtenaren die hun betrekking niet of slechts deeltijds uitoefenen en de vervanging van de personeelsleden die geopteerd hebben voor de vrijwillige vierdagenweek en de half-tijdse uittreding blijft onvoldoende.

Men stelt ook vast dat het stelsel van vervangingscontracten geen algehele voldoening geeft : grote onzekerheid bij de betrokkenen, problemen inzake voorwaarden bij deeltijdse vervanging en praktische werktijdregeling wanneer de vervanging in verschillende diensten gebeurt, ...

Wat de vervanging betreft die gebaseerd is op de omzendbrief n° 412, kan men zich afvragen waarom bepaalde vormen van deeltijdse arbeid mogen vervangen worden en andere niet.

1. De statutaire tewerkstelling

De Algemene Baremaherziening (A.B.H.) heeft aanleiding gegeven tot een diepgaande administratieve hervorming en meer bepaald tot een herziening van de loopbaan met het oog op het uitbouwen van een modern en efficiënt beleid van personeelsbeheer dat moet bijdragen tot het verbeteren van de algemene kwaliteit van het beheer van de federale overheidsdiensten.

Het ging dus om een gigantisch werk dat het inzetten van belangrijke middelen in alle departementen nodig maakte om de omzetting van de graden te verwezenlijken evenals het instellen van de nieuwe loopbanen en de aanpassing van de beheersinstrumenten die de personeelsformaties en de taalkaders zijn.

Een tweede doelstelling van de Algemene Baremaherziening beoogde de omvorming van de personeelsdiensten van de verschillende departementen in werkelijke diensten voor het beheer van het menselijk potentieel met een echt management, opdat ze niet langer, en niet meer, zoals thans het geval is, louter administratieve diensten zouden zijn.

Een dynamiek van diepgaande administratieve hervorming, zoals van de ABH, werd uitgedacht uitlopend in een federale context, maar ligt in de lijn van een verrekender proces, dat van Europa.

Zo werd bijzonder veel aandacht besteed aan het in overeenstemming brengen van de bestaande reglementeringen inzake haard- en standplaatsvergoedingen toegekend aan het personeel van de ministe-

avec les dispositions prévues dans la Convention européenne des droits de l'homme. En effet, la Convention prévoit de supprimer toute distinction entre les couples mariés et les couples de fait.

Une nouvelle réglementation a donc été élaborée selon laquelle la distinction précitée est supprimée. Elle permet, outre une simplification de la procédure, l'octroi de l'allocation de foyer aux personnes isolées avec enfants à charge pour lesquels elles perçoivent des allocations familiales. Une dernière précision, au sein de la procédure nouvellement mise en place, le concept de couple est repris sans distinction de sexe.

C'est dans le même ordre d'idées que des nouvelles dispositions ont été prises dans le cadre des missions des agents de l'Etat à l'étranger.

Ce nouveau type de mesures, permettra à la Belgique, de participer à des projets élaborés par la Commission européenne en partenariat avec les Etats membres, tel le programme « Institution Building » relatif à l'élargissement de l'Union européenne aux pays de l'Europe Centrale et Orientale. Les agents pourront ainsi réaliser des missions de courte ou longue durée afin de faire connaître les services publics belges et leurs spécificités.

L'opération « nouvelles carrières et nouveaux cadres » s'est achevée dans le courant de l'année 1998 pour les ministères et les organismes d'intérêt public, à l'exception de quelques rares cadres linguistiques. Pour ce qui est des établissements scientifiques, l'opération sera finalisée en 1999 par la réforme des carrières afférentes aux niveaux 1 et 2+ du personnel non-scientifique, cette réforme étant terminée pour les autres catégories du personnel.

Des bilatérales de personnel ont été organisées en 1998 pour les ministères. Le blocage de recrutement pour le personnel des niveaux 3 et 4 a été levé. La même politique de recrutement est appliquée aux organismes d'intérêt public.

La priorité au recrutement statutaire s'est concrétisée par une nouvelle opération de conversion de certains postes de travail de contractuels en emplois statutaires.

Enfin, la législation relative à l'emploi des langues en matière administrative a été 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 que les cadres linguistiques ne devront plus être adaptés chaque fois qu'une augmentation ou une diminution du nombre d'emplois se produit. 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.

ries, met de bepalingen voorzien in het Europees Verdrag voor de rechten van de mens. Dit verdrag voorziet immers de afschaffing van elk onderscheid tussen gehuwde en samenwonende koppels.

Er werd een nieuwe reglementering opgesteld waardoor het bovengenoemde onderscheid wordt afgeschaft. Bovendien maakt het, bovenop een vereenvoudiging van de procedure, de toekenning mogelijk van een haardvergoeding aan alleenstaanden met kinderen ten laste waarvoor ze kinderbijslag ontvangen. Een allerlaatste precisering bij deze onlangs geïmplementeerde procedure is het feit dat er in het concept koppel geen onderscheid van geslacht werd opgenomen.

In verband hiermee werden regelingen getroffen in het kader van de opdrachten van rijksambtenaren in het buitenland.

Dit nieuw soort maatregelen zal België ondermeer toelaten deel te nemen aan projecten op touw gezet door de Europese Commissie in samenwerking met de lidstaten, zoals het programma « Institution Building » over de uitbreiding van de Europese Unie naar de landen van Centraal - en Oost - Europa. De ambtenaren zullen op die manier opdrachten van korte of lange duur kunnen realiseren om de Belgische overheidsdiensten en hun specifiek kenmerken te doen leren kennen.

De operatie « nieuwe loopbanen en nieuwe personeelsformaties » werd in de loop van 1998 beëindigd voor de ministeries en de instellingen van openbaar nut, behalve voor enkele zeldzame taalkaders. Voor de wetenschappelijke inrichtingen zal de operatie in de komende maanden gefinaliseerd worden met de hervorming van de loopbanen die betrekking hebben op de niveaus 1 en 2+ van het wetenschappelijk personeel. Deze hervorming is beëindigd voor de andere personeelscategorieën.

Bilaterales van het personeel van de ministeries werden in 1998 uitgevoerd. De blokkering van de werving voor het personeel van de niveaus 3 en 4 werd voor deze diensten opgeheven. Hetzelfde beleid wordt op de instellingen van openbaar nut toegepast.

De voorrang van de statutaire werving werd concreetiseerd door een nieuwe operatie van omzetting van sommige arbeidsposten van contractanten in statutaire betrekkingen.

Tot slot werd de wetgeving betreffende het gebruik van de talen in bestuurszaken vereenvoudigd worden in deze zin dat de taalkaders niet meer in aantal betrekkingen maar in percentages uitgedrukt zullen worden. Het voordeel van deze wijziging is dat deze taalkaders niet meer gewijzigd zullen moeten worden bij elke vermeerdering of vermindering van het aantal betrekkingen. Bovendien zullen ze periodiek herzien worden zodat de werkelijke omvang van het werkvolume in het Nederlands en in het Frans op geregelde tijdstippen vastgelegd zal kunnen worden en dat ze zo, evenals de personeelsformaties, een werkelijk verwijzingsinstrument voor het beheer van het vastbenoemd personeel zullen kunnen zijn.

2. L'emploi contractuel

Les contractuels représentant une part non négligeable du personnel de nos administrations, le gouvernement fédéral a affirmé son souci d'harmoniser les conditions d'emploi de ces agents. Un projet de structure relatif à l'emploi du personnel contractuel dans les administrations fédérales est actuellement à l'étude et vise à réunir dans un même document l'ensemble des dispositions légales relative à cette problématique.

L'emploi contractuel sera géré en 1999 selon les mêmes principes directeurs qu'en 1998.

Il faut noter toutefois un assouplissement de la gestion du personnel contractuel assurant le remplacement des absences : désormais toutes les absences non rémunérées par l'employeur peuvent donner lieu à remplacement, de même que les détachements dans les cabinets ministériels nonobstant la rémunération qui, en ce cas, reste à charge du ministère d'origine.

Les ministères, organismes d'intérêt public et établissements scientifiques doivent pouvoir engager des contractuels pour répondre à des besoins exceptionnels et temporaires.

En prenant les décisions relatives à de tels engagements avant la fin de l'année, on évite de créer une insécurité dommageable à la bonne gestion des services et on favorise un meilleur suivi du personnel et des contrats.

L'obligation d'engager des stagiaires dans le cadre du stage des jeunes a fait l'objet d'un contrôle qui a permis une sensible amélioration du taux de réalisation.

3. Les 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 permettent, 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 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 l'octroi de facilités en faveur des agents.

Les premières mesures de la Fonction publique en matière de redistribution du temps de travail sont les pauses-carrière temps plein et mi-temps, qui sont un droit pour tous les membres du personnel. La durée maximale de l'interruption complète ou à mi-temps de la carrière professionnelle est, depuis le 1^{er} janvier 1996, de 6 ans au lieu de 5 ans.

2. De contractuele tewerkstelling

Omdat de contractuelen een niet te verwaarlozen gedeelte van het personeel van onze administraties vertegenwoordigen, heeft de federale Regering bevestigd dat ze de tewerkstellingsvoorwaarden van deze ambtenaren wil harmoniseren. Een ontwerp van structuur inzake de tewerkstelling van contractueel personeel in de federale administraties wordt momenteel bestudeerd en daarmee wil men in eenzelfde document alle wettelijke bepalingen betreffende deze problematiek bundelen.

De contractuele betrekking zal in 1999 beheerd worden volgens dezelfde grondprincipes als in 1998.

Toch moet men een versoepeling noteren van het beheer van het contractueel personeel dat instaat voor de vervanging van de afwezigheden : voortaan kunnen alle niet door de werkgever bezoldigde afwezigheden leiden tot vervangingen evenals de detacheringen in de ministeriële kabinetten, niettegenstaande het feit dat de wedde, in dit geval, ten laste blijft van de overheidsdienst van oorsprong.

De ministeries, instellingen van openbaar nut en wetenschappelijke inrichtingen moeten contractanten in dienst kunnen nemen om aan uitzonderlijke en tijdelijke behoeften te voldoen.

Door deze beslissing vóór het einde van het jaar te nemen, vermijdt men een onzekerheid te creëren die schade kan veroorzaken aan het goed beheer van de diensten en begunstigt men een betere opvolging van het personeel en van de overeenkomsten.

De verplichting om stagiairs in dienst te nemen in het kader van de jongerenstage is onderworpen aan een toezicht wat een gevoelige verbetering van de realisatiegraad toeliet.

3. Bestaande maatregelen inzake arbeidsherverdeling

Het Openbaar Ambt is al geruime tijd geleden begonnen met de arbeidsherverdeling door het aannemen van diverse maatregelen die het mogelijk maken 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 de toekenning van faciliteiten aan de ambtenaren.

De eerste maatregelen van het Openbaar Ambt inzake de arbeidsherverdeling zijn de voltijdse en halftijdse loopbaanonderbreking, die een recht zijn voor alle personeelsleden. De maximale duur van de voltijdse of halftijdse loopbaanonderbreking bedraagt sedert 1 januari zes jaar in plaats van vijf jaar.

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

Ces mesures ont rencontré un grand succès puisque 10,3 % (soit 8.676 personnes) des agents répondant aux conditions ont choisi la semaine de 4 jours, tandis que 5,8 % du personnel concerné (soit 431 personnes) ont choisi le départ anticipé mi-temps. On constate un accroissement non négligeable des demandes ces derniers temps.

Dans le souci de promouvoir encore davantage ces deux mesures de redistribution du travail, le Gouvernement a assoupli les conditions en permettant aux agents de mettre fin à des prestations de 4 jours/semaine moyennant un préavis de trois mois : initialement, la semaine de 4 jours était demandée pour un an et on ne pouvait y mettre fin avant l'expiration de ce terme. Par ailleurs, le Gouvernement a élargi l'accès à la semaine volontaire de 4 jours à tous les contractuels, qu'ils soient engagés à durée indéterminée ou à durée déterminée.

Les systèmes de la semaine volontaire de 4 jours et le départ anticipé à mi-temps ont été prolongés jusqu'au 31 décembre 1999.

Le succès de la mesure a permis de concrétiser la volonté du Gouvernement de promouvoir l'emploi. En effet, on a constaté au 30 juin 1997, que 1 735,2 unités de travail à temps plein étaient libérées grâce aux 8 676 personnes ayant opté pour la semaine volontaire de 4 jours. A cette date, 1 486 contractuels avaient été engagés en remplacement, lesquels représentent 1 412,74 unités de travail à temps complet, soit un taux de remplacement de 81,4 %. Au 30 juin 1997, on a par ailleurs constaté que 95 agents avaient été engagés pour compenser les 215,5 unités de travail temps plein libérées par les agents qui avaient opté pour le départ anticipé à mi-temps, soit un taux de remplacement de 44,1 %.

Différentes raisons peuvent être avancées pour expliquer que le taux de remplacement ne soit pas total : la durée des procédures d'engagement, le blocage des recrutements aux niveaux 3 et 4, des problèmes techniques tenant au niveau des agents à remplacer ou tenant au rôle linguistique de ces mêmes agents.

Il faut également tenir compte du fait que le remplacement à assurer dans le cadre de ces deux mesures doit se faire sans modification de l'enveloppe budgétaire disponible. Étant donné la prime octroyée 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

De meest recente maatregelen tot arbeidsherverdeling zijn de vrijwillige vierdagenweek en de halftijdse vervroegde uittreding, maatregelen waardoor het federaal Openbaar Ambt een voortrekkersrol speelt.

Die maatregelen kenden een groot succes, gezien 10,3 % van de ambtenaren in die omstandigheden hebben gekozen voor de vierdagenweek (8.676 personeelsleden), terwijl 5,8 % van het personeel in kwestie heeft gekozen voor de vervroegde halftijdse uittreding (431 personeelsleden). Men stelt een niet te verwaarlozen aangroei vast van het aantal aanvragen de laatste tijd.

Om deze twee maatregelen tot herverdeling van de arbeid nog meer te bevorderen heeft de regering de voorwaarden ervan nog meer versoepeld door de ambtenaren de mogelijkheid te bieden aan een dienstverlening van vier dagen per week een einde te stellen mits opzegging van drie maanden : oorspronkelijk werd de vierdagenweek voor een jaar gevraagd en kon men er geen einde aan stellen voor het verstrijken van deze termijn. Overigens heeft de regering de toegang tot de vrijwillige vierdagenweek tot alle contractanten verruimd, ongeacht of ze voor onbepaalde tijd of voor een bepaalde tijd in dienst genomen zijn.

De systemen van de vrijwillige vierdagenweek en van de halftijdse vervroegde uittreding werden verlengd tot 31 december 1999.

Het succes van de maatregel concretiseert de wil van de regering om de tewerkstelling te bevorderen. Men heeft immers vastgesteld dat op 30 juni 1997 1 735,2 voltijdse arbeidseenheden vrijgemaakt werden dankzij 8 676 personen die voor de vrijwillige vierdagenweek hadden gekozen. Op die datum waren 1 486 contractanten ter vervanging in dienst genomen, wat 1 412,74 voltijdse arbeidseenheden vertegenwoordigt, een vervangingspercentage van 81,4 % dus. Verder heeft men vastgesteld dat op 30 juni 1997, 95 personeelsleden waren in dienst genomen om de 215,5 voltijdse arbeidseenheden die waren vrijgemaakt door de ambtenaren die voor de halftijdse vervroegde uittreding hadden gekozen te compenseren, een vervangingspercentage van 44,1 % dus.

Verschillende redenen kunnen aangehaald worden als verklaring waarom het vervangingspercentage niet totaal is : de duur van de indienstnemingprocedures, de wervingsstop in de niveau 3 en 4, technische problemen i.v.m. het niveau van de te vervangen ambtenaren of i.v.m. de taalrol van diezelfde ambtenaar.

Er moet eveneens rekening worden gehouden met de vervanging die in het kader van deze twee maatregelen moet gebeuren zonder de beschikbare begrotingsenvelop te wijzigen. Gelet op de premie toegekend aan ambtenaren die kiezen voor de vierdagenweek is het vaak noodzakelijk te wachten tot 6 of 7 ambtenaren hebben gekozen voor de vierdagenweek vooraleer iemand kan worden aangewor-

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.

Une circulaire du 17 février 1998 a rappelé l'obligation légale d'assurer le remplacement des absences générées par ces deux régimes de redistribution du travail.

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 œuvre dans le cadre de la réforme des congés, excepté pour la pause-carrière 1/5, qui serait redondante par rapport à la semaine des 4 jours et irait à l'encontre de la simplification du système des congés. Enfin, le droit à la pause-carrière a été reconnu au personnel contractuel qui est en service depuis un an au moins sans interruption.

4. Une politique d'emploi à destination des jeunes

La Fonction publique fédérale participe activement pour la seconde fois à l'action « Tremplin pour l'Emploi » menée par les quotidiens « La Libre Belgique », « De Standaard », « De Personeels Gids », maintenant appelé « Job@ ».

L'objectif est de permettre à de jeunes diplômés de découvrir le monde professionnel par le biais de stages en entreprises. L'occasion est donc donnée aux jeunes de se rendre compte directement du fonctionnement du secteur public et d'en acquérir une certaine expérience.

Dans le même esprit, les stages ONEM ont été réintroduits à la Fonction publique fédérale et les contrats de Première Expérience Professionnelle (P.E.P.) y ont été instaurés afin d'offrir aux jeunes la possibilité d'acquérir une Première expérience professionnelle et augmenter ainsi leurs chances d'insertion sur le marché de l'emploi, avec obligation pour les services d'engager des stagiaires à concurrence de 1,5 % de l'effectif, dont 2/3 sont des P.E.P.

Cette mesure a permis de libérer 1 167 postes de travail, dont 778 sont réservés aux contrats P.E.P.

Par ailleurs, la possibilité d'engager des étudiants pendant les vacances scolaires participe à cette même volonté de familiariser les jeunes avec le monde professionnel et les services publics en particulier.

ven (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 compenseren-de aanwerving als men echt een beleid van arbeidsherverdeling wil uitwerken in het federaal Openbaar Ambt. Dit is te meer het geval daar deze twee maatregelen testexperimenten zijn waar alle partners aandacht aan besteden.

Een omzendbrief van 17 februari 1998 heeft herinnerd aan de wettelijke verplichting om de afwezigheden die als gevolg van de twee regelingen tot arbeidsherverdeling ontstaan zijn te vervangen.

Het federaal Openbaar Ambt heeft zich ook verbonden tot de toepassing van de deeltijdse loopbaanonderbreking. Dit zal ingevoerd worden samen met de algemene hervorming van het verlofstelsel. De loopbaanonderbreking 1/5 zal echter niet uitgevoerd worden, omdat dit gezien de vrijwillige vierdagen-week overbodig is en tegengesteld aan de vereenvoudiging van de verlofreglementering. Het recht op loopbaanpauze tenslotte werd toegekend aan het contractueel personeel dat sinds ten minste een jaar ononderbroken in dienst is.

4. Een tewerkstellingsbeleid voor de jongeren

Het federaal Openbaar Ambt neemt voor de tweede keer actief deel aan de actie « Springplank naar Werk », die door de kranten « La Libre Belgique », « De Standaard » en de vroegere « De Personeels gids », nu « Job@ » wordt gevoerd.

Het doel is de pas afgestudeerden toe te laten het beroepsleven te leren kennen via bedrijfsstages. De jongeren krijgen dus de gelegenheid zich rechtstreeks vragen te stellen over de werking van de overheidssector en een zekere ervaring op te doen.

Op dezelfde manier werden de RVA-stages opnieuw ingevoerd in het federaal Openbaar Ambt en de Eerste Werkervaringscontracten (EWE) werden ingevoerd om de jongeren de mogelijkheid te bieden aan Eerste Werkervaring op te doen en zo hun kansen op integratie in de arbeidsmarkt te verhogen, met verplichting voor de diensten om stagiairs te werven tot een maximum van 1,5 % van de personeelssterkte, waarvan 2/3 E.W.E. zijn.

Deze maatregel maakte het mogelijk 1 167 arbeidsposten vrij te maken waarvan 778 bestemd zijn voor E.W.E.-contracten.

Daarenboven schrijft de mogelijkheid om gedurende de schoolvakanties studenten aan te nemen, zich eveneens in in diezelfde wil om jongeren vertrouwd te maken met de wereld van de arbeid en met de overheidsdiensten in het bijzonder.

5. 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 causées par manque de personnel. Les services devraient en effet transformer ces heures supplémentaires en nouveaux postes de travail, même si le nombre d'emplois ainsi créés reste peu significatif. Une évaluation du nombre d'heures supplémentaires est actuellement en cours.

Une mesure de réduction collective du temps de travail sera prochainement concrétisée dans les établissements pénitentiaires. Cette mesure permet la réduction du temps de travail à 36 heures par semaine moyennant la perte de 1 000 francs par mois. Cette mesure s'adresse au personnel statutaire et contractuel des établissements pénitentiaires, le personnel de niveau 1 excepté. Toujours dans le même contexte, un congé préalable à la pension sera également prochainement instauré en faveur du personnel non administratif des niveaux 3, 2 et 2+ des établissements pénitentiaires pour autant qu'ils soient âgés de 55 ans et comptent 25 ans de service au minimum. Le personnel concerné sera mis d'office à la pension à 60 ans et bénéficiera, pendant le congé préalable, d'un traitement d'attente égal à 80 % du dernier traitement d'activité majoré de 100 000 francs. Cette mesure sera en vigueur jusqu'au 31 décembre 2003.

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.

Le télétravail offre des perspectives intéressantes en termes de mode d'organisation, de flexibilité et de promotion de l'emploi. Un projet pilote a été réalisé au sein de la Régie des Bâtiments et pourrait être élargi à d'autres services.

Sur le plan organisationnel ce projet a pour cadre le travail à domicile un jour par semaine.

Pour le bon fonctionnement des services le jour de travail à domicile est différent pour chaque travailleur.

Les plages de présence obligatoire au domicile sont identiques aux horaires de bureau de 9h à 12h et de 14h à 16h.

Une réunion de concertation hebdomadaire est organisée entre les télétravailleurs et le chef de service. Une réunion avec les autres membres du personnel est organisée mensuellement.

Sur le plan technique, le choix s'est porté sur une solution aussi complète que possible (full option). Chaque télétravailleur dispose en effet d'un équipement informatique des plus complets (PC avec clavier indépendant et multimédia, fax, imprimante, central téléphonique, ...).

Une évaluation provisoire a été faite après 6 mois de télétravail. Il en ressort que les télétravailleurs sont satisfaits : pouvoir travailler à la maison avec la concentration nécessaire tout en disposant des

5. Nieuwe vormen van tewerkstelling

Andere maatregelen kunnen nog genomen worden : in de 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. Een evaluatie van het aantal overuren is thans aan de gang.

Binnenkort zal in de strafinrichtingen concreet vorm gegeven worden aan een maatregel tot collectieve vermindering van de arbeidstijd. Deze maatregel maakt het mogelijk de arbeidstijd tot 36 uur per week te verminderen met verlies van 1 000 frank per maand. Deze maatregel is bedoeld voor het statutair en contractueel personeel van de strafinrichtingen, met uitzondering van het personeel van niveau 1. Ook zal, in dezelfde context, binnenkort een aan het pensioen voorafgaand verlof eveneens ten gunste van het niet-administratief personeel van de niveaus 3, 2 en 2+ van de strafinrichtingen ingevoerd worden, voor zover zij 55 jaar oud zijn en ten minste 25 jaar dienst hebben. Het betrokken personeel zal ambtshalve op 60 jaar op pensioen gesteld worden en gedurende het voorafgaand verlof een wachtgeld genieten dat gelijk is aan 80% van de laatste wedde, vermeerderd met 100 000 frank. Deze maatregel zal van kracht zijn tot 31 december 2003.

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.

Het telewerk biedt interessante perspectieven in termen van organisatiemethode, flexibiliteit en bevordering van tewerkstelling. Een pilootproject telewerk werd bij de Regie der Gebouwen gerealiseerd en zou kunnen uitgebreid worden naar andere diensten.

Op organisatorisch vlak stemt dit project overeen met het thuiswerk van een dag per week. Voor de goede werking van de diensten is de dag van het thuiswerk voor elke werknemer anders.

De periodes van verplichte aanwezigheid thuis zijn identiek aan de uurregeling op kantoor, dus van 9 tot 12 uur en van 14 tot 16 uur.

Wekelijks wordt een overlegvergadering georganiseerd tussen de telewerkers en het diensthoofd. Een vergadering met de andere personeelsleden vindt maandelijks plaats.

Op technisch vlak ging de keuze naar een zo volledig mogelijke oplossing (full-option). Elke telewerker beschikt immers over de meest complete informatica-uitrusting (PC, met onafhankelijk toetsenbord en multimedia, fax, printer, telefooncentrale,...).

Een voorlopige evaluatie werd gemaakt na 6 maanden telewerk. Daaruit blijkt dat de telewerkers tevreden zijn : ze kunnen thuis werken met de nodige concentratie en beschikken toch over de tech-

moyens techniques et d'information dont on dispose dans un bureau, un gain de temps appréciable par la suppression des navettes, une possibilité de répartition flexible du temps de travail. Les services quant à eux considèrent comme positifs les faits suivants : l'incidence favorable qu'a le télétravail sur la motivation des travailleurs, l'augmentation de l'efficacité, la méthode adoptée favorisant le choix des priorités.

La création de télécentres, par ailleurs, 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.

Les fonctionnaires domiciliés dans la zone d'installation des télécentres, pourraient logiquement être appelés à travailler dans ces centres.

6. La politique vis-à-vis des personnes handicapées

Le Conseil d'Etat étudie actuellement une nouvelle base juridique pour assurer le recrutement de personnes handicapées dans la Fonction publique administrative fédérale et assurer ainsi une refonte des arrêtés royaux de 1972 et de 1976 désormais obsolètes.

Ces objectifs sont :

- la levée du blocage du système de quota et son remplacement par un système plus flexible dans lequel le recrutement de personnes handicapées est réalisé en fonction de la tendance générale de recrutement,

- la désignation d'un « agent d'accompagnement » dont le rôle sera d'assurer le relais entre la personne handicapée et son administration.

De la sorte les problèmes aussi bien quantitatifs que qualitatifs pourront être résolus.

V. — LOI FONCTION PUBLIQUE

Dans la loi Fonction publique du 20 mai 1997, diverses mesures en matière de fonction publique dans différents domaines ont été abordées, comme la redistribution du temps de travail, la politique d'emploi, le statut syndical, la protection sociale des fonctionnaires des services publics, le congé politique, la réforme de l'Etat et une meilleure lisibilité des textes.

En matière de redistribution du temps de travail l'accès aux deux régimes actuels a été rendu plus attractif et élargi à tous les fonctionnaires contractuels.

En vue d'une promotion d'une politique d'emploi et de l'amélioration du fonctionnement de la Fonction publique fédérale, diverses mesures ont été prises afin de stabiliser la situation de certains contractuels.

nische middelen en informatica die ze op kantoor hebben, ze winnen aanzienlijk veel tijd doordat ze niet meer hoeven te pendelen, ze kunnen hun arbeidstijd flexibel indelen. De diensten op hun beurt beschouwen de volgende punten als positief : de positieve invloed van het telewerk op de motivatie van de werknemers, een verhoogd rendement, gezien de aangenomen methode de prioriteitskeuze bevordert.

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

De ambtenaren die gedomicilieerd zijn in de installatiezone van de telecentra zouden logischerwijs opgeroepen kunnen worden om te gaan werken in die centra.

6. Beleid ten aanzien van de gehandicapten

De Raad van State bestudeert momenteel een nieuwe juridische grond om de werving van gehandicapten in het federaal administratief Openbaar Ambt te verzekeren en aldus te komen tot een herwerking van de voortaan achterhaalde koninklijke besluiten van 1972 en 1976.

De doelstellingen zijn :

- op opheffing van de blokkering van het quota-systeem en de vervanging ervan door een flexibeler systeem waarin de werving van gehandicapten gebeurt in functie van de algemene wervingstendens.

- de aanwijzing van een « begeleidingsambtenaar » wiens taak het zal zijn te fungeren als tussenpersoon tussen de gehandicapte en zijn administratie. Zo zullen zowel kwantitatieve als kwalitatieve problemen kunnen worden opgelost.

V. — WET AMBTENARENZAKEN

In de wet van 20 mei 1997 houdende diverse maatregelen inzake ambtenarenzaken werden verschillende materies aangepakt, zoals de arbeidsherverdeling, het tewerkstellingsbeleid, het syndicaal statuut, de sociale bescherming van de ambtenaren van de openbare diensten, het politiek verlof, de Staatshervorming en een betere leesbaarheid van teksten.

Inzake de arbeidsherverdeling werd de toegang tot de twee huidige regimes aantrekkelijker gemaakt en uitgebreid tot alle contractuele ambtenaren.

Met het oog op de bevordering van het tewerkstellingsbeleid en de verbetering van de werking van het federaal Openbaar Ambt, werden verscheidene maatregelen genomen om de toestand van bepaalde contractanten te stabiliseren.

En outre, la protection sociale des fonctionnaires a été renforcée et le congé politique a été réglé pour tous les fonctionnaires fédéraux : ils peuvent maintenant bénéficier d'un congé à temps plein pour exercer un mandat dans les conseils fédéraux, communautaires, régionaux ou européens.

La nouvelle loi Fonction publique prévoit outre certaines adaptations assez juridico-techniques, quelques changements notoires. Parmi ceux-ci :

- une meilleure définition du statut des fonctionnaires chargés d'une mission internationale;

- la mise en place d'un délai dans lequel le conseil de direction doit émettre un avis sur une demande de cumul;

- dorénavant, les contractuels qui sont lauréats d'un concours de recrutement, pourront rester en service jusqu'au moment où ils seront classés en ordre utile pour entrer en fonction en qualité de statutaire;

- la base légale est adaptée pour élaborer la réglementation sur l'accès de personnes handicapées à la Fonction publique fédérale.

VI. — 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.

Lors du Conseil thématique Fonction publique » du 13 juin 1997, le Conseil des Ministres a approuvé divers initiatives et projets. Depuis lors, chaque semaine, de nombreux projets d'arrêtés royaux ont été discutés en Comité B et plus de 70 protocoles ont été signés.

L'accord intersectoriel n° 94/4 a été conclu au Comité A le 18 juin 1997 tandis que l'accord sectoriel qualificatif n° 264 1995-1996 a été signé au Comité B le 4 juillet 1997. L'exécution de ces accords est également presque terminée.

L'accord sectoriel n° 264 prévoit spécifiquement la continuité du dialogue social.

Ce dialogue se réalise au sein de groupes techniques. Les négociations sont notamment menées dans les domaines suivants :

- la réduction collective du temps de travail : des formules y menant progressivement ainsi que des projets pilotes peuvent être élaborés;

- l'introduction progressive du statut mi-temps;

- l'accès des personnes handicapées à la Fonction publique fédérale;

- la création de sites administratifs;

- la codification, coordination et simplification du statut;

Daarenboven werd de sociale bescherming van de ambtenaren versterkt en werd het politiek verlof geregeld voor alle federale ambtenaren: zij kunnen nu genieten van een voltijds politiek verlof om een mandaat uit te oefenen in federale, communautaire, gewestelijke of Europese parlementen.

De nieuwe wet Ambtenarenzaken voorziet naast een aantal eerder juridisch-technische aanpassingen in een aantal inhoudelijk belangrijke wijzigingen. Hieronder vinden we :

- een betere definiëring van het statuut van die ambtenaren die met een internationale opdracht belast worden;

- de invoering van een termijn waarbinnen de directieraad een advies moet verlenen over een cumulaanvraag;

- voortaan zullen contractanten die lauréat zijn van een wervingsexamen, in dienst kunnen blijven tot op het ogenblik dat ze gunstig gerangschikt zijn om als statutair in dienst te treden;

- de wettelijke basis wordt aangepast om de reglementering uit te werken voor de toegang van gehandicapten tot het federaal administratief openbaar ambt.

VI. — 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.

Op de themaraad « Ambtenarenzaken » van 13 juni 1997 hechtte de Ministerraad zijn goedkeuring aan diverse initiatieven en projecten. Sedertdien werd vrijwel alle weken over de talrijke ontwerpen van koninklijk besluit onderhandeld in comité B en meer dan 70 protocollen werden getekend.

Op 18 juni 1997 werd in het comité A het intersectoraal akkoord n° 94/4 gesloten en op 4 juli 1997 in het comité B het kwalitatief sectoraal akkoord n° 264 voor de jaren 1995-96. De uitvoering van deze akkoorden is ook vrijwel volledig afgerond.

Het sectoraal akkoord n° 264 voorziet specifiek in de continuïteit van de sociale dialoog

Deze dialoog wordt dus verder gezet in de technische groepen. Deze onderhandelingen worden gevoerd in onder meer de volgende domeinen :

- formules die progressief leiden tot een collectieve arbeidsduurvermindering en dit via pilootprojecten;

- de progressieve invoering van een halftijdsstatuut;

- de toegang voor mindervaliden tot het federaal Openbaar Ambt;

- het oprichten van federale administratieve sites;

- de codificatie, coördinatie en vereenvoudiging van het statuut;

- l'harmonisation des services sociaux et l'accueil des enfants pendant la période de vacances;
- la problématique du transport et du déplacement des agents;
- l'harmonisation des conditions d'emploi des agents contractuels;
- des pistes telles que l'outsourcing, l'amélioration qualitative des conditions de travail, la poursuite de la politique d'égalité des chances, ...

Il convient de faire remarquer que la Fonction publique est devenue un ensemble complexe, aux procédures longues, aux réglementations multiples qui donnent d'elle une image négative de rigidité.

Tout en réaffirmant la volonté de concertation, il est donc important de 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 l'autorité peut sauvegarder ceux-ci. C'est pourquoi il importe d'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 été signé avec les organisations syndicales représentatives. Celui-ci contient l'engagement de pouvoir négocier de façon programmée une série de matières, dans la 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, a été 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° Politique pécuniaire

Outre la prise en compte de services accomplis comme chômeur mis au travail et l'amélioration du

- de harmonisering van de sociale diensten en de opvang van de kinderen in de schoolvakanties;
- de vervoers- en verplaatsingsproblemen;

— de harmonisering van de werkvoorwaarden van de contractuele personeelsleden;

- pistes als gelijkheid man/vrouw, kwalitatieve verbetering van de arbeidsvoorwaarden, outsourcing,

Het past op te merken dat het Openbaar Ambt een complex geheel is geworden, met lange procedures, met een verscheidenheid aan reglementen die het een negatief imago van starheid geven.

Bij deze herbevestiging van de bereidheid tot overleg is het dus belangrijk te preciseren 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-klienten van die overheidsdiensten.

Het gaat immers om het steeds luisteren en voorrang geven aan de dialoog en 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 de overheid deze kan waarborgen. Daarom is het belangrijk 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 sectorieel akkoord te kunnen afsluiten voor de periode van 1997-1998. Deze domeinen passen perfect in het protocol dat werd onderhandeld in Comité A op 26 mei 1997.

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 weddenherziening, is zonder onderscheid van niveau of graad 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° Geldelijk beleid

Behalve het in aanmerking nemen van de als tewerkgestelde werkloze verrichte diensten en de ver-

mode de calcul des traitements du personnel contractuel qui effectue des prestations incomplètes, un projet d'arrêté sera finalisé pour mieux préserver les droits pécuniaires des agents qui sont transférés ou reclassés et pour prendre en compte l'admissibilité de services prestés dans un autre État de l'Union européenne par un de ses ressortissants qui entre en service dans la Fonction publique belge.

Une banque de données sera mise en place pour assurer une refonte globale des allocations et des indemnités.

3° Problématique des transports et déplacements

Un groupe de travail examine 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.

Le 4 mars 1998, un protocole a été signé avec la SNCB. Il a été consigné dans un arrêté royal du 2 juin 1998 qui prévoit désormais que les agents ne doivent plus payer que leur part lorsqu'ils prennent une carte-train. Des négociations sont entamées avec les sociétés régionales de transport pour étendre ce régime aux abonnements pour le transport urbain ou vicinal.

Un arrêté royal sera par ailleurs finalisé pour instaurer une prime pour les agents qui utilisent leur bicyclette pour se rendre au travail.

4° Statut syndical

Diverses mesures sont en cours en vue d'exécuter différents engagements mentionnés dans le protocole n° 88/2 du 8 mai 1996 du comité commun à l'ensemble des services publics.

a) *une procédure plus opérationnelle en ce qui concerne les droits minimaux*

Le Gouvernement a déposé au parlement, le 16 mars 1998, un projet de loi modifiant la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités et la loi du 1^{er} septembre 1980 relative à l'octroi et au paiement d'une prime syndicale à certains membres du personnel du secteur public et aux chômeurs mis au travail dans ce secteur.

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 statutaire des provinces, des communes, des intercommunales, des C.P.A.S., de l'enseignement et des

betering van de wijze van berekening van de wedden van het contractueel personeel dat onvolledige prestaties verricht, zal een ontwerpbesluit gefinaliseerd worden om beter de geldelijke rechten te beveiligen van de ambtenaren die overgeplaatst of herplaatst worden en om rekening te houden met de toelaatbaarheid van diensten die in een andere staat van de Europese Unie verricht zijn door een van zijn onderdanen die bij het Belgisch Openbaar Ambt in dienst treedt.

Er zal een databank geïnstalleerd worden om te zorgen voor een algehele herwerking van de toelagen en vergoedingen.

3° Vervoer en verplaatsingsproblematiek

Een werkgroep onderzoekt de vervoer- en verplaatsingsproblematiek; 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.

Op 4 maart 1998 werd met de NMBS een protocol ondertekend. Het werd opgenomen in een koninklijk besluit van 2 juni 1998, dat bepaalt dat de ambtenaren voortaan nog slechts hun deel moeten betalen wanneer ze een treinkaart nemen. Met de gewestelijke vervoersmaatschappijen zijn onderhandelingen aangegaan om deze regeling uit te breiden tot de abonnements voor het stads- of streekvervoer.

Een koninklijk besluit zal overigens gefinaliseerd worden om een premie in te voeren voor de ambtenaren die hun fiets gebruiken om zich naar het werk te begeven.

4° Vakbondsstatuut

Diverse maatregelen zijn aan de gang om verschillende verbintenissen uit te voeren die vermeld zijn in het protocol n° 88/2 van 8 mei 1996 van het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten.

a) *een meer operationele procedure inzake de minimale rechten*

De Regering heeft op 16 maart 1998 bij het parlement een ontwerp van wet ingediend tot wijziging van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en van de wet van 1 september 1980 betreffende de toekenning van de uitbetaling van een vakbondspremie aan sommige personeelsleden van de overheidssector en aan de in die sector tewerkgestelde werklozen.

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 de statutaire personeelsleden van de provincies, de gemeenten, de intercommunales, de O.C.M.W.'s, het onder-

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

En ce qui concerne les services publics fédéraux, le projet de loi prévoit un arrêté royal déterminant pour les membres du personnel statutaire, 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.

Une proposition au moins aussi favorable est négociée dans le comité de négociation ordinairement compétent.

b) l'interprétation de la notion de « consultation syndicale »

L'article 19 de la loi programme du 12 décembre 1997 portant des dispositions diverses contient une disposition interprétative de l'article 23, alinéa 2, de la loi du 19 décembre 1974 qui prévoit que les arrêtés royaux d'exécution de la loi ne sont pas soumis à la consultation syndicale. Les mots « consultation syndicale » sont interprétés en ce sens qu'ils visent l'ancienne procédure prescrite par l'arrêté royal du 20 juin 1955 et non la négociation.

c) rendre plus lisible les dispositions réglant les matières tombant sous les droits minimaux

En exécution du protocole n° 88/2 du 8 mai 1996 et en attendant l'entrée en vigueur de la réforme de la procédure syndicale relative aux droits minimaux, l'arrêté royal du 5 mai 1998, qui exécute l'article 3, § 1^{er}, alinéa 9, de la loi du 19 décembre 1974, a pour but de remplacer l'arrêté royal du 22 novembre 1991 (déterminant les droits minimaux dans certaines matières) par des dispositions plus lisibles.

d) Arrêté royal du 13 février 1998 portant exécution de l'article 19bis de la loi du 19 décembre 1974

Le protocole n° 88/2 du 8 mai 1996 du comité A prévoit que l'autorité fédérale prendra des initiatives pour exécuter l'article 19bis de la loi du 19 décembre 1974.

Cet article prévoit que le Roi est autorisé à modifier certaines lois de façon à ce que les procédures

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

Wat de federale overheidsdiensten betreft, voorziet het wetsontwerp in een koninklijk besluit dat voor de statutaire personeelsleden 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.

Een voorstel dat ten minste even gunstig is, wordt onderhandeld in het normaal bevoegde onderhandelingscomité.

b) interpretatie van de notie « syndicale raadpleging »

Artikel 19 van de programmawet van 12 december 1997 houdende diverse bepalingen, bevat een bepaling tot interpretatie van artikel 23, tweede lid, van de wet van 19 december 1974 dat bepaalt dat de koninklijke besluiten tot uitvoering van de wet niet aan de syndicale raadpleging moeten onderworpen worden. De woorden « syndicale raadpleging » worden derwijze geïnterpreteerd dat ze de vroegere procedure voorgeschreven door het koninklijk besluit van 20 juni 1955 bedoelen en niet de onderhandeling.

c) het leesbaar maken van de bepalingen die de materies regelen die onder de minimale rechten vallen.

Ter uitvoering van het protocol n° 88/2 van 8 mei 1996 en in afwachting van de inwerkingtreding van de hervorming van de vakbondsprocedure betreffende de minimale rechten, vervangt het koninklijk besluit van 5 mei 1998 tot uitvoering van artikel 3, § 1, negende lid, van de wet van 19 december 1974 het koninklijk besluit van 22 november 1991 (dat de minimale rechten in sommige aangelegenheden bepaalt) door meer leesbare bepalingen.

d) Koninklijk besluit van 13 februari 1998 tot uitvoering van artikel 19bis van de wet van 19 december 1974.

Het protocol n° 88/2 van 8 mei 1996 van het comité A bepaalt dat de federale overheid initiatieven zal nemen om artikel 19bis van de wet van 19 december 1974 uit te voeren.

Dat artikel bepaalt dat de Koning gemachtigd wordt sommige wetten te wijzigen, zodat de procedu-

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).

L'arrêté royal du 13 février 1998 modifiant la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail constitue un premier pas quant à l'exécution de l'article 19*bis* en question.

Le Service d'Administration générale examinera les deux autres lois afin de déterminer les modifications qui doivent être apportées.

e) Modifications de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974

— Adaptation à l'évolution de la réforme de l'Etat.

Un arrêté royal du 16 septembre 1997 a modifié l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974. Les modifications visent à tenir compte de l'évolution des compétences à la suite des réformes institutionnelles et de la création, la transformation ou la suppression de services publics fédéraux, communautaires, régionaux et locaux.

Le Service d'Administration générale veillera à faire aboutir un nouveau projet d'arrêté royal analogue à l'arrêté royal du 16 septembre 1997.

— Remboursement des salaires des délégués permanents.

Un autre arrêté royal du 16 septembre 1997 a modifié l'article 78 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 afin de fixer réglementairement les sommes payées au délégué permanent qui doivent être remboursées par l'organisation syndicale.

— Applicabilité aux greffiers de l'ordre judiciaire.

Le Conseil des Ministres du 5 septembre 1997 a approuvé un projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 28 septembre 1984. Par ce projet, le Roi fait usage de l'habilitation donnée par le législateur (loi du 19 décembre 1974 modifiée par la loi du 20 mai 1997) de rendre applicable aux greffiers de l'ordre judiciaire le régime institué par la loi du 19 décembre 1974. Ce projet a fait l'objet d'un protocole n° 96/1 du 10 décembre 1997 du Comité A.

res 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 om 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).

Het koninklijk besluit van 13 februari 1998 tot wijziging van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen is een eerste stap inzake de uitvoering van artikel 19*bis* waarvan sprake.

De Dienst van Algemeen Bestuur zal de twee andere wetten onderzoeken om de wijzigingen te bepalen die moeten aangebracht worden.

e) Wijzigingen van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974

— Aanpassing aan de evolutie van de Staatshervorming.

Een koninklijk besluit van 16 september 1997 heeft het koninklijk besluit van 28 september 1984 houdende uitvoering van de wet van 19 december 1974 gewijzigd. De wijzigingen beogen rekening te houden met de evolutie van de bevoegdheden als gevolg van de staatshervorming en van de oprichting, omvorming of afschaffing van federale, gemeenschaps-, gewestelijke of lokale overheidsdiensten.

De Dienst van Algemeen Bestuur zal er op toezien dat een nieuw ontwerp van koninklijk besluit analoog aan het koninklijk besluit van 16 september 1997 tot een goed einde wordt gebracht.

— Terugbetalen van de wedden van de vaste afgevaardigden.

Een ander koninklijk besluit van 16 september 1997 heeft artikel 78 van het koninklijk besluit van 28 september 1984 gewijzigd om reglementair vast te stellen welke sommen betaald aan de vaste afgevaardigde moeten worden teruggestort door de vakorganisatie.

— Toepasbaarheid op de griffiers van de rechtelijke orde.

De Ministerraad van 5 september 1997 heeft een ontwerp van koninklijk besluit goedgekeurd tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 september 1984. Met dit ontwerp maakt de Koning gebruik van de door de werkgever verleende machtiging (wet van 19 december 1974 gewijzigd bij de wet van 20 mei 1997) om de door de wet van 19 december 1974 ingestelde regeling op de griffiers van de rechtelijke orde toepasselijk te maken. Over dit ontwerp is er een protocol n° 96/1 van 10 december 1997 van Comité A.

f) *Contrôle de la représentativité*

Tous les six ans, la représentativité des organisations syndicales est examinée par une commission de trois magistrats. La procédure du troisième contrôle de la représentativité a commencé le 1^{er} décembre 1996.

Le Service d'Administration générale établit et fait publier au *Moniteur belge* les avis relatifs à la représentativité au fur et à mesure que la Commission de contrôle prend ses décisions.

En ce qui concerne la représentativité au niveau des comités de secteur (c'est-à-dire pour les services publics fédéraux, communautaires et régionaux), les avis ont été publiés au cours des mois d'août, d'octobre et de novembre 1997.

g) *Collaboration avec la Universitaire Instelling Antwerpen*

Le Service d'Administration générale a collaboré avec le département de sciences politiques et sociales de cette université, qui a organisé le 12 juin 1998 un colloque sur le statut syndical et a publié à cette occasion un ouvrage exposant cette matière.

5° *Problématique de l'inaptitude physique*

Le Gouvernement a signé avec les organisations syndicales, en Comité A, un important protocole 94/4 pour améliorer l'environnement législatif et administratif de la problématique de l'inaptitude physique. Le groupe de travail qui a été mis en place, étudie les mesures suivantes :

- a) le remplacement pour les fonctions administratives, de l'examen médical d'entrée par des bilans médicaux périodiques;
- b) la création d'une voie administrative de recours spécifique contre les décisions du Service de santé administratif;
- c) la suppression de la pension temporaire pour inaptitude physique;
- d) la modification de la « loi unique » pour porter à 24 mois le délai de reclassement des agents déclarés inaptes partiellement.

6° *Modernisation de la réglementation en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles*

Le Service d'Administration générale veillera par ailleurs à préparer les projets d'arrêtés en vue d'exécuter le projet de loi modifiant la loi initiale du 3 juillet 1967 actuellement à l'examen à la Chambre des représentants.

f) *Controle van de representativiteit.*

Om de zes jaar onderzoekt een commissie van drie magistraten de representativiteit van de vakorganisaties. De procedure van de derde representativiteitscontrole werd aangevat op 1 december 1996.

De Dienst van Algemeen Bestuur zal de berichten inzake de representativiteit opstellen en doen bekendmaken in het *Belgisch Staatsblad* naar gelang de Controlecommissie ter zake beslist.

Inzake de representativiteit op het niveau van de sectorcomités (d.w.z. voor de federale, de gemeenschaps- en de gewestelijke overheidsdiensten) werden de berichten bekendgemaakt in de loop van de maanden augustus, oktober en november 1997.

g) *Samenwerking met de Universitaire Instelling Antwerpen*

De Dienst van Algemeen Bestuur heeft samengewerkt met het departement politieke en sociale wetenschappen van deze universiteit, die op 12 juni 1998 een colloquium over het vakbondsstatuut heeft georganiseerd en naar aanleiding daarvan een werk heeft gepubliceerd waarin deze materie werd uiteengezet.

5° *Problematiek van de lichamelijke ongeschiktheid*

De regering heeft met de vakorganisaties in Comité A een belangrijk protocol 94/4 ondertekend om het wetgevend en administratief kader te verbeteren van de problematiek van de lichamelijke ongeschiktheid. De geïnstalleerde werkgroep bestudeert de volgende maatregelen:

- a) vervanging voor de administratieve functies van het medisch ingangsonderzoek door periodieke medische balansen;
- b) oprichting van een specifieke administratieve wijze van beroep tegen de beslissingen van de Administratieve Gezondheidsdienst;
- c) afschaffing van het tijdelijk pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid;
- d) wijziging van de « eenheidswet » om de termijn voor de herplaatsing van de gedeeltelijk ongeschikt verklaarde ambtenaren op 24 maand te brengen.

6° *Modernisering van de reglementering inzake arbeidsongevallen en beroepsziekten*

De Administratieve Gezondheidsdienst zal er overigens voor zorgen de ontwerpbesluiten klaar te maken met het oog op de uitvoering van het ontwerp van wet tot wijziging van de oorspronkelijke wet van 3 juli 1967 dat thans in de Kamer van Volksvertegenwoordigers onderzocht wordt.

Il s'agit des mesures suivantes :

- 1) extension du régime de réparation au personnel académique et scientifique des universités libres;
 - 2) mise au point de mesures de prévention (notamment distribution de vaccins);
 - 3) application de la charte de l'assuré social;
 - 4) mise en place d'une banque de données rassemblant les statistiques d'accidents du travail dans le secteur public pour se conformer aux directives européennes;
 - 5) amélioration de la procédure d'écartement en cas de risque de maladie professionnelle;
- Enfin, un groupe de travail finalise un projet d'arrêté ministériel qui permettra de fusionner la déclaration d'accident du travail et la fiche d'accident du travail en un seul document administratif conforme aux normes Eurostat.

VII. — STRUCTURES

1. Le Service des Marchés publics et des Subventions

Le Service des Marchés publics et des Subventions (SMS) qui est appelé à exercer essentiellement une mission d'appui et d'avis en matière de marchés publics et de subventions au profit des administrations fédérales, se met en place depuis le 1^{er} janvier 1998.

Le SMS a noué de multiples contacts avec les administrations concernées dans le but de se faire connaître. Le SMS a commencé son travail de conseil en répondant aux questions posées sur des points d'application de la réglementation et l'interprétation des textes.

2. Le Bureau fédéral d'Achats

Le Bureau Fédéral d'Achats (BFA) existait depuis 1949 sous le nom d'Office Central des Fournitures (OCF) en tant qu'organisation pour les achats groupés de produits pour les services publics; il a fait successivement partie du Ministère des Communications, du Ministère des Travaux publics (1953), du Ministère des Communications et de l'Infrastructure (1991), et depuis le 1^{er} janvier 1996 du Ministère de la Fonction publique.

Jusqu'en 1991, cette administration a mené une existence discrète dans l'ombre du grand département des Travaux publics. Elle fonctionnait comme une boîte noire dans laquelle entraient des commandes, lesquelles donnaient lieu à fourniture, et ce après un laps de temps variable. Durant la période « Communications et Infrastructure » ce service était considéré comme de peu d'intérêt, il n'était donc pas tenu pour prioritaire au sein du département; sa principale utilité était de servir de réserve de recrutement pour les autres administrations.

Het gaat om volgende maatregelen :

- 1) uitbreiding van de vergoedingsregeling aan het academisch en wetenschappelijk personeel van de vrije universiteiten;
 - 2) afwerking van preventiemaatregelen (met name uitdelen van vaccins);
 - 3) toepassing van het handvest van de sociaal verzekerde;
 - 4) op punt stellen van een databank om de statistieken in te zamelen om zich te schikken naar de Europese richtlijnen;
 - 5) verbetering van de verwijderingsprocedure in geval van risico op beroepsziekte.
- Tot slot finaliseert een werkgroep een ontwerp van ministerieel besluit dat de mogelijkheid zal bieden de aangifte van arbeidsongeval en de fiche van arbeidsongeval samen te voegen tot één enkel administratief document conform de normen van Eurostat.

VII. — STRUCTUREN

1. De Dienst voor Overheidsopdrachten en Subsidies

De opdracht van de Dienst voor Overheidsopdrachten en Subsidies (DOS) bestaat uit het ondersteunen en het verlenen van advies inzake overheidsopdrachten en subsidies aan de federale overheidsdiensten. Zijn activiteiten zijn begonnen op 1 januari 1998.

De DOS heeft om zijn naambekendheid te vergroten reeds heel wat contacten opgebouwd met de betrokken diensten. De DOS is begonnen zijn adviesverlenende opdracht te vervullen door in te spelen op de gestelde vragen inzake de toepassing van de reglementering en de interpretatie van de teksten.

2. Federaal Aankoopbureau

Het Federaal Aankoopbureau (FAB) als organisatie voor de groepsaankoop van producten voor de openbare diensten bestaat sinds 1949 onder de naam Centraal Bureau voor Benodigdheden (CBB) en maakte achtereenvolgens deel uit het Ministerie van Verkeer, Ministerie van Openbare Werken (1953), Ministerie van Verkeer en Infrastructuur (1991). Sinds 1 januari 1996 Ministerie van Ambtenarenzaken.

Tot 1991 leidde het bestuur een onopgemerkt bestaan in de schaduw van het grote departement van Openbare Werken. Het werkte als een zwarte doos waar bestellingen binnenkwamen die na een onzeker tijdsverloop resulteerden in een of andere levering. Tijdens het verblijf bij het departement « Verkeer en Infrastructuur » was er zeer weinig interesse voor deze dienst die binnen het departement als niet prioritair werd beschouwd. Deze dienst was vooral nuttig als recruitersreserve voor de andere besturen.

En 1995, le BFA a été transféré vers le Ministère de la Fonction publique. Le service public en tant que client a pris une place centrale et son fonctionnement a été étudié à fond.

Les objectifs en ont été redéfinis de façon précise et toute l'organisation adaptée en conséquence.

Fin 1996, et pour la première fois depuis 1989, un catalogue reprenant les informations relatives à tous les produits sous contrat, a été élaboré. Ce catalogue est complété deux fois par an et renouvelé en fonction des nouveaux contrats et des contrats modifiés. Tous les clients actifs ($\pm 4\ 000$ clients) reçoivent ces adaptations.

Une cellule information et marketing a été mise sur pied en 1997 afin de mieux connaître les besoins des clients services publics. Ces fonctionnaires traitent les demandes d'information et également les plaintes. Pour la première fois en 50 ans d'existence du service, les clients ont été systématiquement visités en vue de dépister les besoins et éliminer les dysfonctionnements. Pendant cette même période, un premier pas a été fait dans l'informatisation du service afin d'automatiser les tâches de routine en vue de libérer du temps de travail et permettre une prestation de services optimale aux clients. De même, depuis 1996 le personnel suit des formations internes et externes afin de se spécialiser.

Cette nouvelle culture d'entreprise a eu pour résultat, en 1997, d'augmenter le chiffre d'affaires de 38 % par rapport à 1996. Le Bureau Fédéral d'Achats est également plus performant dans la connaissance et l'application de la législation relative aux marchés publics qui sont suivis de façon très rigoureuse. De plus en plus, les clients confient les dossiers difficiles au BFA en raison de sa connaissance de la législation sur les marchés publics (p.ex. contrat pour la fabrication et la distribution des passeports européens, bandes fiscales pour les tabacs, machines de vote automatisé, ...).

La preuve d'une meilleure prestation de services se constate également par l'arrivée de plus en plus de clients libres (e.a. TMVW pour les véhicules).

Pour les années 1998-1999, le BFA s'est aussi attelé à une profonde réorganisation de son fonctionnement afin d'adhérer complètement à la société de l'information.

Le service sera édifié autour du projet d'un catalogue électronique (S3A), qui permettra aux services publics de consulter le catalogue et de transmettre des commandes via la technologie internet. En phase finale, ces commandes seront traitées et transmises aux différents contractants via la même technologie.

Cette solution globale libérera à terme une importante capacité de travail qui permettra d'optimiser la qualité de la prestation de services et donnera en même temps une importante impulsion aux services publics et aux entreprises dans la direction de la société de l'information. Cela permettra au BFA de mieux impliquer les clients dans son fonctionnement par le biais de consultations préalables d'une part et

In 1995 werd het FAB overgedragen naar het Ministerie van Ambtenarenzaken. De overheidsklant kwam centraal te staan en het functioneren werd grondig doorgelicht.

De objectieven werden opnieuw scherp gesteld en de hele organisatie werd en bijgevolg aangepast.

Eind 1996 werd voor de eerste keer sinds 1989 een catalogus samengesteld met de informatie over alle producten op contract. Deze catalogus wordt sindsdien 2 maal per jaar aangevuld en vernieuwd in functie van de gewijzigde en nieuwe contracten. Alle actieve klanten ($\pm 4\ 000$ klanten) ontvangen deze aanpassingen.

Om de noden van de overheidsklanten beter te kennen werd in 1997 een cel informatie en marketing opgericht. Deze ambtenaren behandelen de vraag naar informatie en ook de klachten. Voor de eerste keer in de 50-jarige geschiedenis van de dienst worden de klanten systematisch bezocht met het oog op de opsporing van de noden en de wegwerking van de disfuncties. In deze periode werd ook een eerste stap gezet in de informatisering van de dienst om de routinetaken te automatiseren en zo werktijd vrij te maken voor de algehele dienstverlening aan de klanten. Sinds 1996 volgt het personeel eveneens interne en externe bijscholing om zich te specialiseren.

Deze nieuwe bedrijfscultuur resulteerde in 1997 in een omzetcijfer dat 38 % hoger was dan in 1996. Het federaal Aankoopbureau is ook performanter in de kennis en toepassing van de wetgeving in verband met de overheidsopdrachten die zeer stipt worden opgevolgd. Meer en meer vertrouwen klanten de moeilijke dossiers toe aan het FAB omwille van de belangrijke kennis van de wetgeving op de overheidsopdrachten (vb. contracten voor de aanmaak en de distributie van Europese paspoorten, taksbandjes tabakswaaren, automatische stemmachines).

Het bewijs van een betere dienstverlening is ook de komst van meer en meer vrije klanten (o.a. TMVW voor voertuigen).

Voor de jaren 1998-1999 werkt het FAB ook aan een diepgaande reorganisatie van zijn werking om volledig aan te sluiten bij de informatiemaatschappij.

De dienst zal worden opgebouwd rond het project van een elektronische catalogus (S3A). Dit zal de overheidsdiensten toelaten om de catalogus via internettechnologie te consulteren en bestellingen door te geven. In de eindfase worden deze bestellingen via dezelfde technologie verwerkt en doorgegeven naar de verschillende contractanten.

Deze totaaloplossing zal op termijn een belangrijke werkcapaciteit vrijmaken die toelaat de kwaliteit van de dienstverlening te optimaliseren en tegelijkertijd een belangrijke impuls te geven naar overheden en bedrijven in de richting van de informatiemaatschappij. Het zal het FAB toelaten de klanten dichter bij zijn werking te betrekken enerzijds door voorafgaande consultatie en anderzijds door het be-

de la participation des utilisateurs-clients à l'attribution des marchés publics d'autre part.

L'intervention du BFA a généré en 1997 environ 150 millions d'économies nettes sur les dépenses publiques. La mise en place d'une informatisation complète permet de prévoir une augmentation sensible du chiffre d'affaires et par conséquent une augmentation de l'économie nette sur les dépenses publiques. En outre, un instrument permanent de mesure de l'ouverture aux clients et de l'effet d'épargne est en cours d'élaboration.

CONCLUSION

Cette note de politique générale est la dernière de cette législature. Elle prouve que le travail mené ces trois dernières années au profit de la réforme de la Fonction publique a été considérable. Le travail n'est pas fini. Il doit se poursuivre, toujours en concertation. Il faut même en accélérer le rythme car, si nous n'accélérons pas ces procédures, nous risquons de nous retrouver avec une Fonction publique en proie à un malaise profond et dans une situation identique à celle qu'ont connue la justice et la police.

Les maîtres mots des étapes en cours et à venir sont entre autres : simplification, raccourcissement des procédures, renforcement du dialogue direct, meilleure lisibilité des documents, plus grande transparence par une meilleure communication aussi bien interne qu'externe. L'objectif en sera l'application de la Charte de l'utilisateur des services publics, fil rouge de la mise en œuvre de notre action. Elles s'adresseront aussi bien aux agents par l'amélioration de leurs conditions de travail qu'aux citoyens clients du service public.

Ces nouvelles pistes dans le chantier ainsi ouvert doivent porter aussi bien sur les mentalités que sur le fonctionnement, elles viseront à un renforcement de la conscience professionnelle des agents. Elles devront être un encouragement, une récompense du travail bien fait.

Ces réformes porteront aussi sur une plus grande responsabilisation des fonctionnaires, notamment dans le cadre de la mise en place de mandats pour les fonctionnaires dirigeants.

Dans le même esprit, afin de rencontrer les défis de l'an 2000 et de la mise en place de l'Euro une attention particulière est accordée à l'accélération des recrutements du personnel statutaire et contractuel nécessaire dans ce cadre.

Des négociations pour un nouvel accord sectoriel 1997-1998 seront entamées, qui comprendront entre autres la mise en place d'un statut pour les contractuels, la mise en œuvre d'un statut mi-temps, l'outsourcing, la mobilité des fonctionnaires, l'extension du télétravail ... Une attention particulière sera donnée à ce que l'égalité entre hommes et femmes au sein de la Fonction publique soit respectée.

trekken van de gebruikers-klienten bij de toewijzing van overheidsopdrachten.

De nettobesparing op de overheidsuitgaven door de tussenkomst van het FAB bedroeg in 1997 ongeveer 150 miljoen. Met de invoering van volledige informatisering verwachten wij een gevoelige verhoging van de omzet en aldus een verhoging van de nettobesparing op de overheidsuitgaven. Tevens wordt er gewerkt aan een permanent instrumentarium voor de meting van de klantvriendelijkheid en het besparingseffect.

CONCLUSIE

Deze beleidsnota, de laatste van de legislatuur bewijst dat het werk rond de hervorming van het federaal Openbaar Ambt gedurende 3 jaar omvangrijk is geweest. Dit werk is nog niet gedaan. Het moet doorgaan, steeds in overleg. Het ritme moet zelfs opgevoerd worden, anders dreigt het Openbaar Ambt ten prooi te vallen aan een diepgaande malaise en in een situatie te belanden identiek aan deze die de justitie en de politie gekend hebben.

De kernwoorden van de volgende etappes zijn onder andere : vereenvoudiging, verkorting van de procedures, bevordering van de rechtstreekse dialoog, betere leesbaarheid van de documenten, grotere doorzichtigheid door een betere, zowel interne als externe, communicatie. De doelstelling is de toepassing van het Handvest van de Gebruiker van de overheidsdiensten, rode draad in de implementatie van onze actie. Ze zullen zowel gericht zijn tot de ambtenaren door de verbetering van hun arbeidsomstandigheden, als tot de klanten-gebruikers van de overheidsdienst.

Deze nieuwe pistes in het al open werkterrein moeten zowel betrekking hebben op de mentaliteit als op de werking. Ze zullen gericht zijn op een versterking van de beroepsbesef van de ambtenaren. Ze moeten een aanmoediging, een beloning voor goed geleverd werk vormen.

Deze hervormingen zullen eveneens handelen over een grotere verantwoordelijkheid van de ambtenaren, meer bepaald in het kader van de invoering van mandaten voor de leidende ambtenaren.

In dezelfde geest, om aan de uitdagingen van het jaar 2000 en de invoering van de Euro tegemoet te komen, wordt bijzonder veel aandacht geschonken aan de versnelling van de werving van statutair en contractueel personeel, nodig in dat kader.

Onderhandelingen zullen aangevat worden over een nieuw sectoraal akkoord 1997-2000, dat onder andere de totstandbrenging van een statuut voor de contractanten, de implementatie van een halftijds statuut, de outsourcing, de mobiliteit van de ambtenaren, de uitbreiding van het thuiswerk ... omvat. Er zal in het bijzonder worden toegezien op het feit dat de gelijkheid man/vrouw in het Openbaar Ambt verzekerd wordt.

DEUXIEME PARTIE : ASPECTS BATIMENTS

La Régie des Bâtiments, parastatal de type A créé par la loi du 1^{er} avril 1971, a pour mission statutaire de mettre à la disposition des services de l'Etat et des services publics gérés par lui, des biens immobiliers nécessaires à leur fonctionnement : sa mission est fondamentale dans le cadre de la qualité du service rendu par la Fonction publique puisque c'est à travers elle que l'on peut agir sur le bien-être de ceux qui y travaillent et sur les conditions d'accueil au public. La Régie est également chargée de l'exécution des obligations internationales de l'Etat dans le domaine immobilier ainsi que du logement de certaines catégories de personnel rétribué par celui-ci.

Pour réaliser ces divers objectifs, la Régie met en œuvre plusieurs moyens.

C'est dans une optique de sensibilisation et de responsabilisation tant au niveau de la Régie que du département client que doivent dorénavant s'élaborer les plans pluriannuels d'investissements : à cet effet, il importe que les départements identifient de manière concrète et prospective leurs besoins réels et expriment clairement leur priorités.

En effet, l'optimisation des moyens financiers mis à la disposition de la Régie ne peut se faire que pour autant que la définition des priorités se fasse de manière précise et que la continuité dans les projets puisse être assurée dans la mise en œuvre des programmes pluriannuels triennaux. Il convient de mener une politique de gestion rigoureuse privilégiant l'intérêt général en y associant tous les pouvoirs publics concernés, en ce compris les autorités régionales et locales compétentes. Il s'agit en l'occurrence d'éviter des conflits en matière d'urbanisme et d'aménagement du territoire : il est en effet vain, improductif et dispendieux de vouloir encore construire ou modifier ou démolir quelque bâtiment que ce soit en Belgique sans avoir, au préalable, obtenu des autorités régionales et/ou locales qui gèrent les compétences d'urbanisme et d'environnement l'approbation des projets visés.

La politique de concertation avec les divers départements ministériels initiée depuis quelques années, sera dès lors poursuivie et intensifiée notamment par le biais des « bilatérales de programmation » qui doivent permettre la mise au point, le développement et le suivi des programmes pluriannuels en matière de bâtiments qui sont à actualiser et à arbitrer en fonction d'une part, des moyens financiers mis par le Budget à disposition de la Régie des Bâtiments, d'autre part, des priorités gouvernementales.

Il est indispensable que la Régie poursuive la recherche d'harmonie des plans fédéraux d'implantation des infrastructures administratives avec les pro-

DEEL TWEE : ASPECTEN GEBOUWEN

De Regie der Gebouwen, parastatale instelling van categorie A, opgericht door de wet van 1 april 1971 heeft de statutaire opdracht aan de Staatsdiensten en de door de Staat beheerde overheidsdiensten de onroerende goederen die noodzakelijk zijn voor hun werking ter beschikking te stellen haar opdracht is fundamenteel in het kader van de kwaliteit van de dienstverlening door het Openbaar Ambt, gezien het langs deze weg is dat men tussenbeide kan komen in het welzijn van diegenen die er werken en het onthaal van het publiek. De Regie is eveneens belast met de uitvoering van internationale verplichtingen van de Staat op het vlak van onroerend goed en voor de huisvesting van sommige personeelscategorieën die erdoor betaald worden.

Om deze diverse doelstellingen te verwezenlijken, wendt de Regie meerdere middelen aan.

In een optiek van sensibilisering en responsabilisering, zowel op het niveau van de Regie als van het klant-departement, moeten voortaan meerjarenplannen voor investering worden opgesteld : hiervoor is het belangrijk dat de departementen concreet en toekomstgericht hun reële behoeften identificeren en duidelijk hun prioriteiten uiten.

De optimalisering van de financiële middelen die aan de Regie ter beschikking worden gesteld, kan immers slechts gebeuren in de mate dat de bepaling van de prioriteiten op een precieze manier gebeurt en dat de continuïteit van de projecten kan verzekerd worden door de implementatie van driejaarlijkse meerjarenplannen. Er moet dus een streng beheersbeleid gevolgd worden waarin voorrang wordt gegeven aan het algemeen belang, door alle betrokken openbare machten, met inbegrip van de gewestelijke en plaatselijke bevoegdheden, ermee in verband te brengen. Het is belangrijk conflicten op het gebied van stedenbouw en ruimtelijke ordening te vermijden : het is immers zinloos, onproductief en duur nog eender welk gebouw in België te willen bouwen, veranderen of af te breken zonder, vooraf, van de gewestelijke en/of plaatselijke overheden die de bevoegdheid hebben over stedenbouw en leefmilieu, de goedkeuring van de beoogde projecten te hebben bekomen.

Het overlegbeleid met de diverse ministeriële departementen waarmee enkele jaren geleden werd gestart, zal dan ook worden voortgezet en opgevoerd via de « bilaterale programmatievergaderingen » die het mogelijk moeten maken meerjarenplannen inzake gebouwen, die moeten geactualiseerd en begroot worden, enerzijds in functie van de financiële middelen die door de Begroting aan de Regie der Gebouwen worden ter beschikking gesteld, anderzijds in functie van de regeringsprioriteiten, op punt te stellen, te ontwikkelen en op te volgen.

Het is noodzakelijk dat de Regie haar zoektocht voortzet naar harmonie tussen de federale plannen inzake inplanting van administratieve infrastructu-

jets d'urbanisme des Administrations régionales et/ou locales par la création de sites administratifs qui contribueront à une satisfaction accrue du public appelé à les fréquenter.

La Régie doit poursuivre une politique de gestion dynamique du patrimoine immobilier qui lui est confié d'une part, en établissant la rentabilité ou la non-rentabilité des bâtiments et en surveillant l'évolution, d'autre part en réalisant des projections sur le futur des tendances du marché immobilier de façon à proposer des arbitrages réfléchis entre des formules « acquises » ou « constructives » et des formules « locatives ». Un effort tout particulier sera consacré à l'entretien du patrimoine immobilier de l'Etat qui représente près de 1 300 bâtiments pour une superficie de quelques 6,4 millions de m². Il s'agit là d'une tâche primordiale eu égard au fait que l'âge moyen de ce patrimoine avoisine les 40 ans. Pour les bâtiments les plus vétustes, des travaux de rénovation seront entrepris ou poursuivis avec recours, si nécessaire eu égard au budget alloué aux investissements et aux possibilités offertes par la société patrimoniale d'investissement SOPIMA.

Dans le cadre de l'hébergement d'un nombre important d'institutions européennes et internationales, les engagements pris par l'Etat belge envers ces institutions seront honorés avec le double souci permanent de concertation et de respect des contraintes budgétaires.

L'effort entrepris pour rencontrer les besoins en matière de centres d'accueil pour demandeurs d'asile, réfugiés politiques et illégaux, d'augmentation de capacité et de modernisation des prisons, d'un meilleur hébergement des services judiciaires, de création de maisons de Justice sera concrétisé par la poursuite de la mise en œuvre du deuxième plan pluriannuel Justice.

Dans le cadre de la manifestation « Bruxelles 2000 », un budget spécifique a été prévu pour la rénovation d'un certain nombre de bâtiments culturels.

Par la mise en œuvre et l'exploitation d'un inventaire exhaustif de la présence d'amiante dans les bâtiments publics dont elle assume la gestion, la Régie doit mettre au point un plan pluriannuel d'assainissement de ceux-ci en fonction des conclusions et recommandations du programme d'inventaire de l'amiante en cours de réalisation et des budgets qui lui seront alloués à cet effet dans les prochaines années.

Dans le cadre de l'accord OCTOPUS sur la réforme de nos polices, la Régie étudiera — commune par commune, zone interpolice par zone interpolice, province par province — les possibilités de cohabitation offertes par l'hébergement actuel des Polices communales et des Brigades de Gendarmerie : cet examen

ren et de stedenbouwkundige projecten van de gewestelijke en/of plaatselijke Besturen door de oprichting van administratieve sites die zullen bijdragen tot een verhoogde tevredenheid van het publiek dat ze moet bezoeken.

De Regie moet een dynamisch beheersbeleid van het onroerend patrimonium dat haar werd toevertrouwd voortzetten, enerzijds door de rentabiliteit en non-rentabiliteit van de gebouwen vast te stellen en door toezicht uit te oefenen op de evolutie en anderzijds door de realisatie van prognoses over de toekomst van de tendenzen van de immobiliënmarkt, op een dusdanige manier dat weloverwogen arbitrages worden voorgesteld tussen de « acquisitieve » of « constructieve » formules en de « huur » formules. Er zal een bijzondere inspanning worden gedaan voor het onderhoud van het immobiliënpatrimonium van de Staat dat ongeveer 1 300 gebouwen vertegenwoordigt op een oppervlakte van zo'n 6,4 miljoen m². Het gaat hier dus om een primordiale taak, gelet op het feit dat de gemiddelde leeftijd van dit patrimonium in de buurt van 40 jaar ligt. Voor de oudste gebouwen zullen renovatiewerken, indien nodig met beroep, ondernomen of voortgezet worden, met inachtneming van de voor de investeringen toegekende begroting en de mogelijkheden geboden door de patrimoniale investeringsmaatschappij SOPIMA.

In het kader van de huisvesting van een belangrijk aantal Europese en internationale instellingen zullen de verbintenissen die door de Belgische Staat met deze instellingen werden aangegaan met dubbele zorg voor permanent overleg en respectering van de budgettaire verplichtingen worden nagekomen.

De inspanningen die werden geleverd om tegemoet te komen aan de behoeften inzake opvangcentra voor asielzoekers, vluchtelingen en illegalen, de verhoging van de capaciteit van de gevangenissen en hun modernisering, een betere huisvesting van de gerechtelijke diensten, de oprichting van justitiehuisen zal geconcretiseerd worden door de voortzetting van de implementatie van het tweede meerjarenplan voor Justitie.

In het kader van het gebeuren « Brussel 2000 » werd een specifiek budget voorzien voor de renovatie van een bepaald aantal culturele gebouwen.

Door de implementatie en exploitatie van een uitgebreide inventaris over de aanwezigheid van asbest in de overheidsgebouwen waarvan ze voor het beheer instaat, moet de Regie een meerjarenplan sanering op punt stellen in functie van de conclusies en aanbevelingen van het asbestinventarisprogramma, dat zich in een realisatiestadium bevindt, en van de budgetten die in de loop van de komende jaren daarvoor zullen worden toegekend.

In het kader van het OCTOPUS-akkoord over de hervorming van onze politiediensten zal de Regie — gemeente per gemeente, politiezone per politiezone, provincie per provincie — de samenwoningsmogelijkheden bestuderen die worden geboden door de huidige huisvesting van de Gemeentepolitie en

associera toutes les parties concernées, à savoir : le gouverneur, le(s) bourgmestre(s), le(s) commissaire(s) de Police, les autorités de la Gendarmerie de la Brigade locale et de l'Etat-Major ainsi que les représentants de la Régie des Bâtiments. Les résultats de ces études fera l'objet d'un examen attentif de la part des Ministres concernés – Intérieur et Fonction publique – en concertation avec le Groupe de travail traitant de la réforme des Polices.

Dans le cadre d'un meilleur hébergement des services administratifs fédéraux, la Régie des Bâtiments mettra à la disposition du Ministère de la Justice (Palais de Justice et prisons), du Ministère des Communications et de l'Infrastructure et du Ministère de l'Emploi et du Travail de nouvelles infrastructures financées par le biais de financements alternatifs pour un montant de plus de vingt milliards de BEF. Si on se réfère à une étude du Bureau du Plan sur les multiplicateurs d'emplois qui démontre qu'un milliard de BEF de demande finale dans le secteur de la construction crée 569 emplois dans la construction et 288 emplois en amont et en aval de celle-ci, soit un total de 857 emplois, il est clair que le secteur de la construction est un stimulant sur l'emploi dans d'autres secteurs d'activités de l'économie : deux emplois dans la construction en génèrent un dans le reste de l'économie!

La Régie poursuivra la mise en place de sa nouvelle structure qui doit lui permettre d'améliorer sa productivité, ses performances et son image de marque.

Afin de veiller à une mise à jour des connaissances professionnelles des agents, vu les évolutions techniques du secteur immobilier, des programmes de formation seront intensifiés. Un accent particulier sera porté sur les dispositions liées au passage prochain à la monnaie unique.

Enfin, dans le cadre de l'aide à la promotion de l'emploi, l'initiative visant l'organisation au sein de la Régie des Bâtiments des stages légaux pour jeunes architectes sera poursuivie et même accentuée.

TROISIEME PARTIE : POLITIQUE GENERALE — SECTEUR DES VICTIMES DE GUERRE

Les manifestations de commémoration du 50^e anniversaire de la fin de la guerre en Europe et de la libération des camps et des déportés qui se sont déroulées au cours de l'année 1995, furent des moments empreints de grande émotion, remémorant à chacun les événements particulièrement pénibles traversés par notre pays, mais aussi les mérites de nombreux citoyens civils et militaires ayant affronté avec courage cette période de l'histoire.

Rijkswachtbrigades : dit onderzoek zal alle betrokken partijen inschakelen, met name : de Gouverneur, de Burgemeester(s), de Politiecommissaris(sen), de Rijkswachtoverheden van de plaatselijke Brigade en de Staf, evenals de vertegenwoordigers van de Regie der Gebouwen. De resultaten van deze studies zullen het voorwerp uitmaken van een aandachtig onderzoek door de betrokken Ministers — Binnenlandse Zaken en Ambtenarenzaken — in overleg met de Werkgroep die zich bezighoudt met de Politiehervorming.

In het kader van een betere huisvesting van de federale administratieve diensten zal de Regie aan het Ministerie van Justitie (Gerechtsgebouwen en gevangenis), het Ministerie van Verkeer en Infrastructuur en het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid nieuwe infrastructures ter beschikking stellen, gefinancierd door alternatieve financieringen voor een bedrag van meer dan twintig miljard BEF. Als men verwijst naar een studie van het Planbureau over de tewerkstellingsmultiplicatoren waaruit blijkt dat een miljard BEF als finale vraag in de bouwsector 569 betrekkingen creëert in de bouw en 288 betrekkingen daarbuiten, wat neerkomt op een totaal van 857 betrekkingen, is het duidelijk dat de bouwsector een stimulant is voor de tewerkstelling in ander sectoren van de economie : twee betrekkingen in de bouw leveren een andere op in de rest van de economie!

De Regie zal haar nieuwe structuur blijven voortzetten wat haar moet toelaten haar productiviteit, rendement en reputatie te verbeteren.

Om de beroepskennis van de ambtenaren up-to-date te houden, gelet op de technische evoluties in de immobiliensector, zullen vormingsprogramma's worden uitgebreid. Er zal bijzonder veel aandacht geschonken worden aan de overgang naar de eenheidsmunt.

Tenslotte zal in het kader van de promotie van de tewerkstelling het initiatief waarmee men binnen de Regie der Gebouwen wettelijke stages voor jonge architecten wil organiseren, voorgezet en beklemtoond worden.

DEEL DRIE : ALGEMEEN BELEID — SECTOR OORLOGSSLACHTOFFERS

De herdenkingsplechtigheden van de 50ste verjaardag van het einde van de oorlog in Europa en de bevrijding van de kampen voor weggevoerden die in de loop van 1995 plaatsvonden waren momenten van grote emotie. Ze herinnerden iedereen niet enkel aan de uiterst moeilijke momenten waarmee ons land te kampen had, maar ook aan de verdiensten van talrijke burgers en militairen die moedig deze periode uit de geschiedenis het hoofd geboden hebben.

Cette année 1998, nous fêtons les 80 ans de la fin de la 1^{ère} guerre mondiale ainsi que le 50^e anniversaire de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme.

Ces commémorations sont l'occasion de nous rappeler combien les démocraties sont fragiles et peuvent être mises en péril par tous les mouvements extrémistes quel que soit le jour sous lequel ils se présentent.

Il nous est également rappelé par les anciens combattants, les victimes et les invalides de guerre que le témoignage ainsi que la parole, sont et doivent rester un rempart contre l'oubli.

C'est d'ailleurs pour toutes ces raisons que le décret Suykerbuyk m'inspire la plus haute vigilance. Dès lors, le jour de sa publication au *Moniteur Belge* le 31 juillet 1998, j'ai immédiatement introduit, au nom du Gouvernement fédéral, un recours en annulation près la Cours d'Arbitrage à l'égard du décret en cause.

De fait, on peut répartir l'ensemble de la politique menée en faveur des anciens combattants et des victimes de guerre, comme suit :

COMMISSION CENTRALE CHARGÉE D'EXAMINER LA CONCRETISATION DES REVENDICATIONS NON SATISFAITES DES ANCIENS COMBATTANTS ET DES VICTIMES DE GUERRE EN FONCTION DES DISPONIBILITÉS BUDGÉTAIRE

Après s'être réunie au cours de 6 séances, la présente Commission Centrale, que j'ai officiellement installée le 20 mars 1998, a élaboré une série de propositions qui ont été approuvées par le Conseil des Ministres du 13 mars 1998.

Il s'agit notamment d'accorder une réduction de 75 % sur les chemins de fer pour les veuves de guerre, mesure qui est actuellement d'ores et déjà en vigueur.

Un projet de loi octroyant la qualité de militaire à certaines catégories de victimes de guerre comme les volontaires de guerre féminines ou les marins de la marine marchande vient d'être déposé à la Chambre des Représentants.

Concernant les veuves civiles et militaires ayant 10 ans de mariage, elles peuvent désormais obtenir le droit à une rente de veuve de guerre même si elles se sont mariées après le 30 juin 1961. Un amendement a été inséré en ce sens dans la loi du 18 mai 1998 relative aux pensions et rentes de guerre qui a été publiée au *Moniteur belge* du 11 août dernier.

Un autre projet de loi apportant certaines modifications à la législation sur les victimes de guerre sera déposé à la Chambre des Représentants dès la rentrée parlementaire.

Dit jaar 1998 vieren we de 80ste verjaardag van het einde van de eerste wereldoorlog en de 50ste verjaardag van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens.

Deze herdenkingen zijn een goeie gelegenheid om ons eraan te herinneren hoe kwetsbaar de democratieën zijn en hoe ze kunnen in gevaar gebracht worden door extremistische bewegingen, eender het tijdstip of de periode waarop deze de kop opsteken.

We werden er eveneens door de oud-strijders, de oorlogsslachtoffers en oorlogsinvaliden aan herinnerd dat de getuigenis en het woord ervoor zorgen en moeten blijven zorgen dat het verleden niet vergeten wordt.

Tenslotte kan ik met betrekking tot het Suykerbuykdecreet zeggen dat ik op de dag van zijn publicatie in het *Belgisch Staatsblad*, op 31 juli 1998, onmiddellijk, in naam van de federale Regering, een beroep tot vernietiging heb ingediend bij het Arbitragehof omwille van het bevoegdheidsconflict dat de ter discussie staande tekst voortbracht.

Eigenlijk kan het voor de oud-strijders en oorlogsslachtoffers gevoerde beleid als volgt ingedeeld worden :

CENTRALE COMMISSIE BELAST MET HET ONDERZOEK VAN DE CONCRETISERING VAN DE NIET VOLDANE EISEN VAN DE OUD-STRIJDERS EN DE OORLOGSSLACHTOFFERS IN FUNCTIE VAN DE BUDGETTAIRE MIDDELEN

Nadat deze Centrale Commissie, die ik officieel geïnstalleerd heb op 20 maart 1998, 6 maal vergaderd had, heeft ze een reeks voorstellen opgemaakt die door de Ministerraad van 13 maart 1998 werden goedgekeurd.

Het gaat onder meer om het toekennen van een korting van 75 % op de spoorwegen aan oorlogsweduwen, maatregel die nu al van kracht is.

Een wetsontwerp tot toekenning van de hoedanigheid van militair aan bepaalde categorieën van oorlogsslachtoffers, zoals de vrouwelijke oorlogsvrijwilligers of de zeelieden ter koopvaardij, werd onlangs ingediend bij de Kamer van Volksvertegenwoordigers.

De burgerlijke en militaire weduwen die 10 jaar getrouwd waren, kunnen voortaan het recht bekomen op een rente van oorlogsweduwe, zelfs als ze gehuwd zijn na 30 juni 1961. Een amendement in die zin werd ingevoegd in de wet van 18 mei 1998 betreffende de oorlogspensioenen- en renten die in het *Belgisch Staatsblad* werd gepubliceerd op 11 augustus 1998.

Een ander wetsontwerp dat bepaalde wijzigingen aanbrengt aan de wetgeving over de oorlogsslachtoffers zal, van zodra de parlementaire activiteiten worden hervat, ingediend worden bij de Kamer van Volksvertegenwoordigers.

Celui-ci permet la réouverture, à titre moral, des délais de demande pour tous les statuts de reconnaissance nationale tant militaires que civils.

Il répond, par ailleurs, à trois revendications de la Communauté juive : la reconnaissance du statut des enfants cachés, la reconnaissance en qualité de résistant civil des personnes qui ont caché des juifs durant la guerre et l'octroi du statut de prisonnier politique à certains juifs qui n'étaient pas belges au moment de leur déportation.

Du reste, je compte très prochainement soumettre au Conseil des ministres l'arrêté royal fixant les modalités selon lesquelles l'Etat assure la gratuité des soins de santé à l'intervention de l'Institut national des Invalides de Guerre, anciens combattants et victimes de guerre qui comptent une période d'au moins un an dans un des statuts de reconnaissance nationale.

INSTITUT NATIONAL DES INVALIDES DE GUERRE, ANCIENS COMBATTANTS ET VICTIMES DE GUERRE

L'I.N.I.G. constitue l'expression de la reconnaissance de la Nation à l'égard de ceux qui ont combattu pour la Paix, la Démocratie et la Liberté.

Aujourd'hui, les ressortissants de cet Institut représentent près de 290 000 personnes qui bénéficient tous de son assistance, tant matérielle que morale.

Cette mission principale se concrétise essentiellement au travers de l'exercice de deux missions bien particulières, l'une en matière de soins de santé, l'autre en matière d'aide sociale et morale.

Dans le cadre de ses missions, l'Institut National gère trois homes, respectivement situés à Dilbeek, Uccle et Seny.

A cet égard, un arrêté royal permettant au personnel médical et paramédical de l'I.N.I.G. d'être dispensé des tests pour contractuels organisés par le SPR est actuellement d'application. Il permet concrètement de faciliter le fonctionnement de ces homes et d'assurer un service optimal pour les personnes invalides qui y résident.

Par ailleurs, en vue de garantir la survie financière des trois homes précités, la loi du 22 février 1998 portant certaines dispositions sociales, permet l'accès de ces établissements à des non-ressortissants.

Pour ce qui concerne les missions morales de l'I.N.I.G., elles ont été élargies et précisées grâce à la loi du 18 mai 1998 modifiant la loi qui crée cet organisme.

L'action morale de l'Institut doit effectivement pouvoir favoriser la reconnaissance qui est due aux victimes de guerre et aux associations patriotiques en gardant vivante la mémoire des sacrifices consentis et celle des valeurs morales qui les ont soutenus.

Dit maakt de, morele, heropening mogelijk van de aanvraagtermijnen voor alle statuten van nationale erkentelijkheid, zowel militair als burgerlijk.

Bovendien beantwoordt het aan drie eisen van de joodse gemeenschap : de erkenning van het statuut voor de verborgen kinderen, de erkenning als burgerlijke weerstander van personen die joden hebben verborgen tijdens de oorlog en de toekenning van een statuut van politieke gevangene aan sommige joden die geen Belg waren op het moment van hun deportatie.

Voor het overige hoop ik zeer binnenkort aan de Ministerraad het koninklijk besluit te kunnen voorleggen dat de modaliteiten vaststelt waardoor de Staat gratis gezondheidszorgen verleent, door tussenkomst van het Nationaal Instituut voor oorlogsinvaliden, oud-strijders en oorlogsslachtoffers, aan personen die minimum een periode van een jaar opgenomen zijn in een van de statuten van nationale erkentelijkheid.

NATIONAAL INSTITUUT VOOR OORLOGS-INVALIDEN, OUD-STRIJDERS EN OORLOGS-SLACHTOFFERS

Het N.I.O. is het bewijs van het volks erkenning van hen die gestreden hebben voor de Vrede, de Democratie en de Vrijheid.

Vandaag genieten ongeveer 290 000 mensen van zijn materiële en morele bijstand.

Deze hoofdplicht van het instituut wordt voornamelijk geconcretiseerd door het uitvoeren van twee heel bijzondere opdrachten : een op het vlak van gezondheidszorg, een andere op het vlak van sociale en morele hulpverlening.

In het kader van zijn opdrachten beheert het Nationaal Instituut drie tehuizen, respectievelijk gelegen te Dilbeek, Ukkel en Seny.

In dat verband is momenteel een koninklijk besluit dat het mogelijk maakt het medisch en paramedisch personeel van het N.I.O. vrij te stellen van contractuele examens door het VWS, van toepassing. Concreet laat het toe de werking van deze tehuizen te vergemakkelijken en een optimale dienst te verzekeren voor de invaliden die er verblijven.

Bovendien maakt de wet van 22 februari 1998 houdende sommige sociale bepalingen, om de financiële overleving van de drie bovengenoemde tehuizen te waarborgen, de toelating tot deze instellingen mogelijk voor niet-gerechtigden.

De morele opdrachten van het N.I.O. werden uitgebreid en toegelicht dankzij de wet van 18 mei 1998 tot wijziging van de wet die deze instelling opricht.

De morele actie van het Instituut moet daadwerkelijk de erkenning kunnen bevorderen waarop de oorlogsslachtoffers en de vaderlandslievende verenigingen recht hebben door de herinnering aan de gebrachte offers en aan de morele waarden die er aan de grondslag van liggen levendig te houden.

Un projet d'arrêté royal visant à exécuter les deux lois qui viennent d'être mentionnées est actuellement soumis à la procédure administrative et budgétaire.

La mise en ordre des comptes de l'I.N.I.G. constitue un autre objectif à atteindre. Un plan plurianuel a été élaboré en ce sens et celui-ci a été approuvé par le Ministre des Finances.

ADMINISTRATION DES PENSIONS

Soucieux de poursuivre mon action de témoignage de reconnaissance à l'égard de tous ceux qui ont combattu, résisté et souffert durant la guerre pour que nous puissions vivre dans un pays de droits et de libertés, j'ai veillé à faire aboutir dans les meilleurs délais le projet de loi apportant diverses modifications à la législation relative aux pensions et rentes de guerre.

Ce projet, après avoir suivi toute la procédure qui s'impose, a été scindé au niveau de la Chambre des Représentants et a fini par donner lieu à deux lois, celles du 18 mai et du 16 juin 1998, publiées au *Moniteur Belge* du 11 août 1998.

Les présentes lois apportent un certain nombre de modifications, principalement de nature technique, à la législation relative aux pensions et rentes accordées tant aux victimes civiles et militaires des deux guerres qu'aux invalides militaires du temps de paix, ainsi qu'à leurs ayants droit.

De telles modifications ont notamment pour but de faciliter le travail administratif des différents organismes de pensions concernés, ce qui dans les faits ne pourra qu'être bénéfique pour toutes les personnes précitées.

Aux fins d'exécuter ces lois, deux arrêtés royaux, l'un fixant les taux des pensions et rentes de guerre, l'autre relatif à la composition des commissions de pension de réparation, sont pour l'heure en cours de procédure.

SERVICE DES VICTIMES CIVILES DE GUERRE

Considérant l'âge honorable des personnes ayant introduit les demandes relatives à la reconnaissance du statut de déporté ou de réfractaire — 19 000 endéans les délais impartis par la loi du 5 avril 1995 —, j'ai dès le début de la législature tout mis en œuvre pour que le service des victimes de guerre soit en mesure de travailler le plus rapidement possible et dans les meilleures conditions.

A cette fin, le personnel de cette administration a été renforcé par 13 contractuels.

Een ontwerp van koninklijk besluit tot uitvoering van de twee bovengenoemde wetten wordt momenteel onderworpen aan de administratieve en begrotingsprocedure.

Het op orde stellen van de rekeningen van het N.I.O. is een andere te bereiken doelstelling. Een meerjarenplan in die zin werd opgesteld en door de Minister van Financiën goedgekeurd.

ADMINISTRATIE VAN PENSIOENEN

Omdat ik mijn erkentelijkheidsacties jegens al diegenen die gestreden, weerstand geboden of geleden hebben tijdens de oorlog en zo gemaakt hebben dat wij kunnen leven in een land van rechten en vrijheden, wil verderzetten, heb ik ervoor gezorgd het wetsontwerp dat diverse wijzigingen aanbrengt aan de wetgeving betreffende de oorlogspensioenen- en renten zo snel mogelijk tot een goed einde te brengen.

Dit ontwerp werd, na het volgen van de volledige noodzakelijke procedure, opgesplitst op het niveau van de Kamer van Volksvertegenwoordigers en mondde uit in twee wetten : die van 18 mei en van 16 juni 1998, op 11 augustus 1998 gepubliceerd in het *Belgisch Staatsblad*.

Deze wetten brengen een zeker aantal wijzigingen aan, voornamelijk van technische aard, aan de wetgeving betreffende de oorlogspensioenen- en renten toegekend zowel aan de burgerlijke als aan de militaire slachtoffers van de twee oorlogen en aan de militaire invaliden uit vreedstijd, evenals aan hun rechthebbenden.

Dergelijke wijzigingen hebben onder meer tot doel het administratief werk van de verschillende betrokken pensioeninstellingen te vergemakkelijken, wat eigenlijk enkel maar voordelig kan zijn voor alle bovengenoemde personen.

Om deze wetten uit te voeren zijn nu twee koninklijke besluiten, een tot vaststelling van de oorlogspensioenen- en renten, een andere betreffende de samenstelling van de vergoedingspensioencommissies, aan de gang.

DIENST BURGERLIJKE OORLOGSSLACHT-OFFERS

Gelet op de respectabele leeftijd van de personen die een aanvraag tot erkenning van het statuut van weggevoerde of werkweigeraar hebben ingediend — 19 000 sedert het toegestane uitstel door de wet van 5 april 1995 —, heb ik in het begin van deze legislatuur alles in het werk gesteld om het de dienst oorlogsslachtoffers mogelijk te maken zo snel mogelijk en onder de beste voorwaarden te werken.

Daartoe werd het personeel van deze administratie versterkt met 13 contractuelen.

Le travail a également été facilité par l'entrée en vigueur d'un arrêté royal autorisant l'accès du service des victimes de guerre au Registre national.

De même, pour un grand nombre de dossiers en cours, le rythme de traitement des dossiers, ne manquera pas de s'accélérer de manière significative grâce à certaines dispositions se trouvant dans une des lois précitées relatives aux pensions et rentes de guerre.

D'autre part, nous pouvons signaler la signature d'une convention avec le Directeur du Musée Juif de la Déportation visant à permettre le scannage des archives de la déportation juive qui se situent au sein du service des victimes de guerre.

Rappelons encore ici que la bataille pour la démocratie et la liberté n'est jamais définitivement gagnée, elle exige la mobilisation constante de tous.

Il faut s'y attacher avec la même résolution, la même abnégation qui animaient les combattants de la liberté, armés ou non, qui n'ont jamais hésité à mettre leur vie en péril du temps de la tyrannie.

Le courage dont ils ont fait preuve en protégeant nos idéaux démocratiques doit constituer un réel modèle pour les générations qui les succèdent.

Het werk werd eveneens vergemakkelijkt door het van kracht worden van een koninklijk besluit waardoor de dienst oorlogsslachtoffers toegang krijgt tot het Rijksregister.

Ook het verwerkingsritme voor een groot aantal lopende dossiers zal op een gevoelige manier versnellen dankzij sommige bepalingen die zijn opgenomen in de voornoemde wetten betreffende de oorlogspensioenen- en renten.

Anderzijds kunnen we de ondertekening opmerken van een akkoord met de Directeur van het joods Museum voor weggevoerden, waardoor het mogelijk wordt archieven over de joodse deportatie, die zich binnen de dienst oorlogsslachtoffers bevinden, te scannen.

Dit herinnert ons er nog eens aan dat de strijd voor de democratie en de vrijheid nooit definitief gewonnen is. Ze eist een constante mobilisering van iedereen.

Men moet zich inzetten met dezelfde vastberadenheid, dezelfde zelfopoffering die de vrijheidsstrijders, al dan niet gewapend, bezielde, die nooit geaarzeld hebben om hun leven in gevaar te brengen in tijden van tirannie.

De moed waarvan ze blijk gegeven hebben door onze democratische idealen te beschermen moet een waar voorbeeld zijn voor de generaties die na hen komen.

André FLAHAUT