

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

21 oktober 2016

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wet van 26 april 2002
houdende de essentiële elementen
van het statuut van de personeelsleden
van de politiediensten,
wat betreft de evaluatie
van de personeelsleden van de geïntegreerde
politie**

(ingediend door
de heer Koenraad Degroote c.s.)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

21 octobre 2016

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 26 avril 2002 relative aux
éléments essentiels du statut des membres
du personnel des services de police et
portant diverses autres dispositions relatives
aux services de police, en ce qui concerne
l'évaluation des membres du personnel de la
police intégrée**

(déposée par
M. Koenraad Degroote et consorts)

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel beoogt de inzet van de personeelsleden van de geïntegreerde politie te verhogen en absentisme en burn-out aan te pakken door de evaluatiedomeinen aan te passen aan de informatiebehoefte van de personeelsleden. Het past de vermeldingen in de beoordeling aan en voorziet in de mogelijkheid om de beoordeling te koppelen aan functionele verloning en promotie.

RÉSUMÉ

Cette proposition de loi vise à accroître la motivation des membres du personnel de la police intégrée et à lutter contre l'absentéisme et le phénomène de burn-out en adaptant les domaines d'évaluation au besoin d'information des membres du personnel. Elle modifie les mentions figurant dans l'appréciation et prévoit la possibilité d'associer l'appréciation à une rémunération fonctionnelle et à une promotion.

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

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

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

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000:	Document parlementaire de la 54 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA:	Questions et Réponses écrites
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV:	Compte Rendu Analytique
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN:	Séance plénière
COM:	Réunion de commission
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

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

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

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

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De wet op de geïntegreerde politie van 7 december 1998 voorziet in de bepaling tot evaluatie van het personeel. De evaluatie wordt dieper uitgewerkt hoofdstuk VIII van de wet van 26 april 2002 houdende de essentiële elementen van het statuut van de personeelsleden van de politiediensten en houdende diverse andere bepalingen met betrekking tot de politiediensten.

Functionerings- en evaluatiegesprekken zijn noodzakelijk voor de verbetering en de functionering van de individuen en de organisatie. Bij de geïntegreerde politie wordt de evaluatie tweejaarlijks gehouden, maar de praktijk wijst uit dat deze termijn zelden wordt gerespecteerd.

Dit omdat de procedure zeer omslachtig en tijdrovend is enerzijds en anderzijds er geen degelijke kapstok is waaraan de evaluatoren hun beschrijvende evaluatie kunnen op hangen.

Het huidige evaluatiesysteem werkt ook niet motiverend. Het resultaat van een positieve evaluatie kan slechts om de zes jaar worden gevalideerd, meer bepaald door overgang naar een hogere weddeschaal. Uitzonderlijk wordt de meest recente evaluatie gevraagd in het kader van mobiliteit of bevordering.

Inhoudelijk wordt een beschrijvende evaluatie gegeven over drie domeinen:

- de competenties van het toegewezen profiel vereist voor een goede uitoefening van de functie;
- de waarden van de geïntegreerde politie en hun weerslag op de functie;
- de operationele doelstellingen van de dienst, evenals de eventuele bijdrage van de functie hieraan.

Elke onderdeel en de eindevaluatie worden afgesloten met een vermelding goed, bevredigend of onvoldoende.

Personeelsleden hebben behoefte aan *feedback* rond hun prestaties zodat zij hun werkpunten kennen en hieraan kunnen werken. Een globale evaluatie van de drie grote domeinen is vaak onvoldoende en geeft te weinig remediëringstof. De beoordeling levert

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La loi du 7 décembre 1998 sur la police intégrée instaure l'évaluation du personnel. Les modalités de cette évaluation sont définies de manière plus approfondie dans le chapitre VIII de la loi du 26 avril 2002 relative aux éléments essentiels du statut des membres du personnel des services de police et portant diverses autres dispositions relatives aux services de police.

Les entretiens de fonctionnement et d'évaluation sont nécessaires pour permettre aux individus et à l'organisation de fonctionner et de s'améliorer. Au sein de la police intégrée, l'évaluation a lieu tous les deux ans, mais la pratique montre que ce délai est rarement respecté.

Cela s'explique, d'une part, par la lourdeur et la longueur de la procédure, et d'autre part, par l'absence de critères solides sur lesquels les évaluateurs puissent baser leur évaluation descriptive.

En outre, le système d'évaluation actuel n'est pas motivant. Le résultat d'une évaluation positive ne peut être validé que tous les six ans, l'intéressé passant alors à une échelle de traitement supérieure. Exceptionnellement, l'évaluation la plus récente est prise en compte dans le cadre de la mobilité ou en vue d'une promotion.

Sur le plan du contenu, l'évaluation descriptive porte sur trois domaines:

- L'adéquation de la compétence du membre du personnel au profil de compétences requis pour un bon exercice de la fonction;
- l'attitude vis-à-vis des valeurs de la police intégrée et son incidence sur la fonction;
- les objectifs opérationnels du service, ainsi que la contribution éventuelle de la fonction à la réalisation de ces objectifs.

Chaque partie, ainsi que l'évaluation finale, se terminent par une mention "bon", "satisfaisant" ou "insuffisant".

Les membres du personnel ont besoin d'un *feedback* concernant leurs prestations afin de connaître leurs lacunes et de pouvoir s'améliorer. Une évaluation globale des trois grands domaines est souvent insuffisante et n'offre pas suffisamment d'éléments permettant

onvoldoende gegevens aan die bruikbaar zijn in kader van bij voorbeeld mobiliteit en bevordering.

Voor de competenties dienen een aantal meetpunten te worden ingevoerd. Deze instrumenten worden reeds gebruikt door de selectiedienst van de federale politie en vormen al een goede uitgangsbasis. De beoordelingen aan de hand van deze meetpunten kunnen basis vormen bij een eventuele toekomstige koppeling aan functionele verloning en bij sociale promotie.

Deze meetpunten zijn:

- managen van informatie (opnemen, verwerken en integreren);
- managen van taken (organiseren, uitvoeren);
- managen van personen (betrekken, aansturen, motiveren);
- managen van interpersoonlijke relaties (samenwerken, communicatie, klantgericht optreden);
- managen van zichzelf (aanleren, inzet, oplossingsgericht).

Het domein 'waarden van de geïntegreerde politie en hun weerslag op de functie' kan duidelijker worden geformuleerd als: 'toepassen van de waarden van de geïntegreerde politie'.

Het domein 'de operationele doelstellingen van de dienst, evenals de eventuele bijdrage van de functie hieraan' is te operationeel en niet-individualistisch geformuleerd en kan beter als volgt worden gewijzigd: 'het behalen van de doelstellingen van de dienst'.

Elk onderdeel en de eindevaluatie worden afgesloten met een vermelding goed, bevredigend of onvoldoende.

Een personeelslid dat zich dagelijks inzet, correct en stipt werkt en de doelstellingen behaalt, krijgt slechts een evaluatievermelding 'bevredigend'. Enkel in geval van uitstekende prestaties die met concrete voorbeelden kunnen worden gestaafd, kan de vermelding goed worden verkregen. Psychologisch werkt dit demotiverend en remt dit de inzet en creativiteit van het individu.

de remédier aux lacunes éventuelles. De plus, cette évaluation ne fournit pas suffisamment de données utilisables, par exemple, dans le cadre de la mobilité ou en vue d'une promotion.

En ce qui concerne les compétences, il convient d'ajouter un certain nombre de domaines d'évaluation. Ces instruments sont déjà utilisés par le service de sélection de la police fédérale et constituent un bon point de départ. Les évaluations effectuées sur la base de ces domaines pourront éventuellement être prises en compte en cas de liaison à une rémunération fonctionnelle et à une promotion sociale.

Ces domaines sont:

- la gestion de l'information (collecte, traitement et intégration);
- la gestion des tâches (organisation, exécution);
- la gestion des personnes (association, direction, motivation);
- la gestion des relations interpersonnelles (collaboration, communication, intervention centrée sur les besoins du citoyen);
- la gestion de soi (apprentissage, motivation, aptitude à trouver des solutions).

Le domaine "l'attitude vis-à-vis des valeurs de la police intégrée et son incidence sur la fonction" peut être plus clairement formulé comme suit: "l'application des valeurs de la police intégrée".

Le domaine "les objectifs opérationnels du service, ainsi que la contribution éventuelle de la fonction à la réalisation de ces objectifs" est formulé de manière trop opérationnelle et non individualiste et il conviendrait de le modifier comme suit: "la réalisation des objectifs du service".

Chaque partie, ainsi que l'évaluation finale, se termine par une mention "bon", "satisfaisant" ou "insuffisant".

Un membre du personnel qui s'investit au quotidien, travaille correctement et ponctuellement et atteint les objectifs ne reçoit qu'une mention "satisfaisant". Ce n'est qu'en cas de prestations excellentes, avec exemples concrets à l'appui, que la mention "bon" peut être obtenue. Sur le plan psychologique, ce système a un effet démotivant et il freine l'engagement et la créativité de l'individu.

Om dit te verhelpen kan worden kunnen de vermeldingen worden uitgebreid en aangepast als volgt:

— zeer goed (de geëvalueerde levert goede prestaties, kan zelfstandig werken en is sterk oplossingsgericht);

— goed (de geëvalueerde levert goede prestaties en getuigt van goede inzet);

— voldoende (de geëvalueerde vervult de taken zoals gevraagd);

— onvoldoende (de geëvalueerde beheerst de competenties niet en slaagt er niet in de doelstellingen te halen).

Door het systeem van beoordeling aan te passen, waarbij er ook effectief een ‘beloningsysteem’ zou kunnen worden verbonden aan de functionele verloning en de sociale promotie van het personeelslid, kan de bereidheid tot inzet en motivatie terug worden aangewakkerd.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Art. 2

In artikel 54 worden de bestaande evaluatiedomeinen vervangen door 7 domeinen waarover de evaluatie moet worden gehouden. Deze onderdelen zijn concreter en actueler dan de bestaande criteria en leunen korter aan bij de wens tot terugkoppeling van het functioneren van het personeelslid.

Art. 3

Artikel 55 wordt aangevuld met de vermelding ‘zeer goed’

De mogelijkheid om een psychologische beloning, die eventueel kan gekoppeld worden aan een functionele verloning of promotie, verhoogt niet enkel de inzet van de personeelsleden, maar heeft ook een positieve mentale invloed. Hierdoor kan het absentisme ingevolge burn-out worden aangepakt.

In hetzelfde artikel 55 wordt de term ‘bevredigend’ vervangen door de term ‘voldoende’.

Koenraad DEGROOTE (N-VA)
Christoph D’HAESE (N-VA)
Koen METSU (N-VA)
Brecht VERMEULEN (N-VA)

Pour remédier à ce problème, les mentions peuvent être élargies et adaptées comme suit:

— très bon (l’évalué fournit de bonnes prestations, est capable de travailler de manière autonome et se focalise fortement sur la recherche de solutions);

— bon (l’évalué fournit de bonnes prestations et est motivé);

— suffisant (l’évalué accomplit les tâches comme demandé);

— insuffisant (l’évalué ne maîtrise pas les compétences et ne parvient pas à atteindre les objectifs).

L’adaptation du système d’évaluation de manière à associer un “système de récompense” à la rémunération fonctionnelle et à la promotion sociale du membre du personnel, permettrait de stimuler à nouveau l’engagement et la motivation.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Art. 2

Dans l’article 54, les domaines d’évaluation existants sont remplacés par 7 domaines sur lesquels doit porter l’évaluation. Ces parties sont plus concrètes et plus actuelles que les critères existants et elles répondent plus adéquatement à la volonté de disposer de *feedback* sur le fonctionnement du membre du personnel.

Art. 3

L’article 55 est complété par la mention “très bon”.

La possibilité d’accorder une récompense psychologique, éventuellement associée à une rémunération fonctionnelle ou à une promotion, n’accroît pas uniquement l’engagement des membres du personnel, elle a également une incidence positive sur le mental. Cette mesure permet de lutter contre l’absentéisme pour cause de *burn out*.

Dans le même article 55, le terme “satisfaisant” est remplacé par le terme “suffisant”.

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2

In artikel 54 van de wet van 26 april 2002 houdende de essentiële elementen van het statuut van de personeelsleden van de politiediensten en houdende diverse andere bepaling met betrekking tot de politiediensten, gewijzigd bij de wet van 16 maart 2006, worden volgende wijzigingen aangebracht:

a. het woord “drie” wordt vervangen door het woord “zeven”

b. de bepalingen onder 1°, 2° en 3° worden vervangen als volgt:

“1° het managen van informatie;

2° het managen van taken;

3° het managen van personen;

4° het managen van interpersoonlijke relaties;

5° het managen van zichzelf;

6° het toepassen van de waarden van de geïntegreerde politie;

7° het realiseren van de doelstellingen van de dienst.”

Art. 3

In artikel 55 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 16 maart 2006, worden volgende wijzigingen aangebracht;

a. tussen de woorden “een eindvermelding” en het woord “goed” worden de woorden “zeer goed,” ingevoegd;

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2

Dans l'article 54 de la loi du 26 avril 2002 relative aux éléments essentiels du statut des membres du personnel des services de police et portant diverses autres dispositions relatives aux services de police, modifié par la loi du 16 mars 2006, les modifications suivantes sont apportées:

a. le mot “trois” est remplacé par le mot “sept”;

b. les 1°, 2° et 3° sont remplacés par ce qui suit:

“1° la gestion de l'information;

2° la gestion des tâches;

3° la gestion des personnes;

4° la gestion des relations interpersonnelles;

5° la gestion de soi;

6° l'application des valeurs de la police intégrée;

7° la réalisation des objectifs du service.”

Art. 3

Dans l'article 55 de la même loi, modifié par la loi du 16 mars 2006, les modifications suivantes sont apportées:

a. les mots ““très bon,”” sont insérés entre les mots “une mention finale” et le mot ““bon””;

b. het woord “bevredigend” wordt vervangen door de woorden “voldoende”.

1 augustus 2016

Koenraad DEGROOTE (N-VA)
Christoph D’HAESE (N-VA)
Koen METSU (N-VA)
Brecht VERMEULEN (N-VA)

b. le mot “satisfaisant” est remplacé par le mot “suffisant”.

1^{er} août 2016