

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

8 december 2017

**ONTWERP VAN ALGEMENE
UITGAVENBEGROTING**

voor het begrotingsjaar 2018

ADVIES

**over sectie 06 - FOD Beleid
en Ondersteuning
(*partim* : Openbaar Ambt)**

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE
VOOR DE BINNENLANDSE ZAKEN, DE ALGEMENE
ZAKEN EN HET OPENBAAR AMBT
UITGEBRACHT DOOR
DE HEER **Koen METSU**

INHOUD

Blz.

I. Inleidende uiteenzetting van de minister van Defensie, belast met Ambtenarenzaken	3
II. Bespreking.....	7
A. Vragen en opmerkingen van de leden	7
B. Antwoorden van de minister	20
C. Replieken en bijkomende antwoorden	26
III. Advies	27

Zie:

Doc 54 2690/ (2017/2018):

001: Ontwerp van algemene uitgavenbegroting.
002: Ontwerp van algemene uitgavenbegroting (deel II).
003: Amendement.
004 tot 007: Verslagen.
008: Amendementen.
009 tot 031: Verslagen.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

8 décembre 2017

**PROJET DU BUDGET GÉNÉRAL
DES DÉPENSES**

pour l'année budgétaire 2018

AVIS

**sur la section 06 - SPF Stratégie
et Appui
(*partim* : Fonction publique)**

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DE L'INTÉRIEUR, DES AFFAIRES GÉNÉRALES ET
DE LA FONCTION PUBLIQUE
PAR
M. **Koen METSU**

SOMMAIRE

Pages

I. Exposé introductif du ministre de la Défense, chargé de la Fonction publique	3
II. Discussion	7
A. Questions et observations des membres	7
B. Réponses du ministre	20
C. Répliques et réponses complémentaires	26
III. Avis	27

Voir:

Doc 54 2690/ (2017/2018):

001: Projet du budget général des dépenses.
001: Projet du budget général des dépenses (partie II).
003: Amendement.
004 à 007: Rapports.
008: Amendements.
009 à 031: Rapports.

7564

**Samenstelling van de commissie op de datum van indiening van het verslag/
Composition de la commission à la date de dépôt du rapport**

Voorzitter/Président: Brecht Vermeulen

A. — Vaste leden / Titulaires:

N-VA	Christoph D'Haese, Koenraad Degroote, Koen Metsu, Brecht Vermeulen
PS	Nawal Ben Hamou, Julie Fernandez Fernandez, Eric Thiébaud
MR	Sybille de Coster-Bauchau, Philippe Pivin, Françoise Schepmans
CD&V	Franky Demon, Veerle Heeren
Open Vld	Katja Gabriëls, Sabien Lahaye-Battheu
sp.a	Monica De Coninck
Ecolo-Groen	Gilles Vanden Burre
cdH	Vanessa Matz

B. — Plaatsvervangers / Suppléants:

Peter Buysrogge, Renate Hufkens, Sarah Smeyers, Valerie Van Peel, Jan Vercammen
Laurent Devin, André Frédéric, Emir Kir, Laurette Onkelinx
Emmanuel Burton, Gautier Calomne, Caroline Cassart-Mailleux, Stéphanie Thoron
Leen Dierick, Nahima Lanjri, Veli Yüksel
Patrick Dewael, Annemie Turtelboom, Vincent Van Quickenborne
Hans Bonte, Alain Top
Wouter De Vriendt, Stefaan Van Hecke
Christian Brotcorne, Isabelle Poncelet

C. — Niet-stemgerechtigde leden / Membres sans voix délibérative:

VB	Filip Dewinter
DéFI	Olivier Maingain
PP	Aldo Carcaci

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
Vuye&Wouters	:	Vuye&Wouters

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

DAMES EN HEREN,

Uw commissie heeft sectie 06 – FOD Beleid en Ondersteuning (*partim*: Openbaar Ambt) van het ontwerp van Algemene Uitgavenbegroting voor het begrotingsjaar 2018, met inbegrip van de verantwoording en de beleidsnota (DOC 54 2690/001, 2691/004 en 2708/020), besproken tijdens haar vergadering van 28 november 2017.

I. — INLEIDENDE UITEENZETTING VAN DE MINISTER VAN DEFENSIE, BELAST MET AMBTENARENZAKEN

De heer Steven Vandeput, minister van Defensie, belast met Ambtenarenzaken, herinnert eraan dat hij drie jaar geleden een veranderingstraject heeft ingezet om de federale overheidsdiensten klaar te stomen voor de toekomst. Dit is wat de ambtenaren, de burgers en de ondernemingen verwachten. De missie was duidelijk: minder overheidsorganisaties, minder structuren, minder parallelle processen, betere dienstverlening en meer loopbaanperspectieven voor alle ambtenaren.

Kort samengevat, een overheid die zijn geld goed beheert en besteedt, een overheid die met het belastinggeld zuinig omspringt en die paraat staat voor de burger.

Om dit te bereiken is er de voorbije drie jaar systematisch gewerkt op zes thematische assen:

- (1) realiseren van een efficiënte organisatiestructuur;
- (2) realiseren van een duurzaam personeelsbeleid;
- (3) een objectieve en professionele selectie van de topambtenaren;
- (4) werken aan een digitale overheid;
- (5) een beter opleidingsaanbod;
- (6) de voorbeeldfunctie van de overheid.

Grondige hervormingen vragen veel voorbereiding en wekken weerstand op. Maar een aantal mijlpalen werden gerealiseerd.

De minister somt zijn verwezenlijkingen van vorig jaar en zijn prioriteiten voor volgend jaar alsook de teweeggebrachte veranderingen.

A. Een efficiënte organisatiestructuur

Sinds de oprichting van de FOD's in 2001 is het de eerste keer dat hun aantal wordt teruggeschroefd. Vijf

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre commission a examiné au cours de sa réunion du 28 novembre 2017 la section 06 – SPF Stratégie et Appui (*partim*: Fonction publique) du projet de budget général des dépenses pour l'année budgétaire 2018, y compris la justification et la note de politique générale (DOC 54 2690/001, 2691/004 et 2708/020).

I. — EXPOSÉ INTRODUCTIF DU MINISTRE DE LA DÉFENSE, CHARGÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE

M. Steven Vandeput, ministre de la Défense, chargé de la Fonction publique, rappelle qu'il a entamé il y a trois ans un trajet de changements en vue de préparer les services publics fédéraux aux enjeux du futur. C'est ce que souhaitaient les fonctionnaires, les citoyens et les entreprises. La mission était claire: moins d'organisations publiques, moins de structures, moins de processus parallèles, un service amélioré et davantage de perspectives de carrière pour l'ensemble des fonctionnaires.

En d'autres termes: des pouvoirs publics qui gèrent et affectent correctement leurs moyens financiers, qui utilisent l'argent des contribuables avec parcimonie et se mettent au service du citoyen.

Ces trois dernières années, six axes thématiques ont été systématiquement traités en vue d'atteindre ces objectifs.

- (1) une structure organisationnelle efficiente;
- (2) une politique du personnel durable;
- (3) un processus de sélection objectif et professionnel pour les hauts fonctionnaires;
- (4) des pouvoirs publics numériques;
- (5) une meilleure offre de formation;
- (6) la fonction d'exemple du service public.

Les réformes approfondies nécessitent toujours une préparation importante et se heurtent à des résistances, mais certaines mesures ont pu être réalisées.

Le ministre énumère ses réalisations de l'année passée, ainsi que ses priorités pour l'année prochaine et les changements opérés.

A. Une structure organisationnelle efficiente

Depuis la création, en 2001, des SPF, c'est la première fois que le nombre de SPF diminue. Cinq

organisaties, waaronder drie FOD's, zullen samen voortaan de FOD BOSA vormen.

Die fusie heeft een aantal gevolgen.

— Om de dienstverlening van de FOD BOSA te verbeteren, werd in samenwerking met een klantenstuurgroep een productencatalogus uitgewerkt, tot overheveling van een aantal taken van de verticale FOD's. In de praktijk zullen de FOD's meer op hun kerntaken kunnen focussen. Een concreet voorbeeld daarvan is de oprichting van een aankoopcentrale waar de federale overheidsdiensten hun aankopen kunnen doen. Daardoor hebben ze geen eigen aankooporgaan meer nodig.

— De nieuwe FOD kan het doen met 10 % personeelskredieten minder en met 8 mandatarissen minder; ten opzichte van 2013 is het aantal mandatarissen aldus met bijna 50 % gedaald.

— Alle diensten worden gehuisvest in één gebouw, waardoor in 2019 201 000 euro aan huurgelden kan worden bespaard, en in 2020 308 000 euro.

Dat nieuwe aankoopmodel op basis van vrijwillige collectieve aankopen moest het mogelijk maken in 2017 minstens 250 000 euro te besparen. Dat doel werd ruimschoots bereikt. Uiteindelijk werd 380 000 euro bespaard op zakenreizen, hybride wagens en papier.

Dat heeft de minister ertoe aangezet een nieuw wettelijk raamwerk in te stellen om groepsaankopen op te leggen. De Ministerraad heeft een koninklijk besluit aangenomen dat momenteel door de Raad van State wordt onderzocht, waarna die advies zal uitbrengen.

De groepsaankopen worden ondersteund door een *End2End-platform*, waardoor eenvormig en transparant zal kunnen worden gewerkt. Er zullen 25 extra aankoop-experten worden aangetrokken.

Een en ander zou moeten leiden tot lagere aankoop-prijzen en tot een efficiënt aankoopbeleid ten belope van 650 000 euro in 2018, en van 20 miljoen euro in de daaropvolgende jaren.

Tot slot heeft de minister in samenwerking met de staatssecretaris voor Administratieve Vereenvoudiging een innovatielab opgericht, met als eerste project "innovatief aanbesteden" om de toegang door kmo's tot overheidsopdrachten te vergemakkelijken.

organisations, dont trois SPF, ont été regroupées en un seul service public, le SPF BOSA.

Les conséquences de cette fusion sont les suivantes:

— Afin d'améliorer les services du SPF BOSA, un catalogue de produits a été développé en collaboration avec un groupe de pilotage client. Cela conduira à la mise en œuvre d'un transfert de tâches des SPF verticaux. Concrètement, les SPF pourront se concentrer davantage sur leurs tâches principales. Un exemple concret est la création du centre de services pour les achats. Ici, les services publics fédéraux peuvent faire leurs achats et le besoin d'une propre cellule d'achat est éliminé.

— Le nouveau SPF fonctionne avec 10 % de crédits de personnel en moins et, avec 8 titulaires de mandat en moins, ce qui représente une diminution de près de 50 % des titulaires de mandat par rapport à 2013.

— Tous les services sont regroupés dans un même bâtiment, cela représente une économie de loyers de 201 000 euros en 2019 et de 308 000 euros en 2020.

Grâce au nouveau modèle d'achat, basé sur des achats collectifs volontaires, l'ambition était d'économiser au moins 250 000 euros en 2017. Cet objectif a été amplement atteint. Au final, des économies de 380 000 euros ont été réalisées dans des domaines tels que les voyages d'affaires, les voitures hybrides et le papier.

Cela a incité le ministre à imposer des achats conjoints en introduisant un nouveau cadre réglementaire. Un arrêté royal a été approuvé par le Conseil des ministres et est actuellement soumis au Conseil d'État pour avis.

Les achats groupés sont soutenus par une plateforme *End2End*, qui permettra un travail uniforme et transparent, et par le recrutement de 25 experts en achats supplémentaires.

Cela devrait se traduire par des prix d'achat plus bas et une opération efficiente d'une valeur de 650 000 euros en 2018 et 20 millions d'euros les années qui suivent.

Enfin, en collaboration avec le secrétaire d'État chargé de la simplification administrative, le ministre a lancé un laboratoire d'innovation dont le premier projet consistait à attribuer des contrats innovants pour faciliter l'accès des PME aux marchés publics.

B. Realiseren van een duurzaam personeelsbeleid

Om een efficiënt en duurzaam personeelsbeleid mogelijk te maken, wordt volop ingezet op vereenvoudiging, uniformisering en het wegwerken van mistoestanden.

Zo werden dit jaar de 33 afzonderlijke wetteksten rond toelagen en vergoedingen gebundeld in één wetttekst.

Om de mobiliteit van ambtenaren te stimuleren werden in 2017 twee noodzakelijke stappen gezet:

— Ten eerste werd de overstap van personeel van de rechterlijke orde en Defensie naar de federale overheid mogelijk gemaakt.

— Ten tweede werd met het project van *Talent On the Move* een piloot heroriëntatie center opgestart om de interne en externe mobiliteit te stimuleren. Al 7 federale organisaties waaronder de civiele bescherming maken hiervan gebruik. 72 ambtenaren werden in 2017 begeleid. In het voorjaar van 2018 zal een gebruiksvriendelijke website gelanceerd die de verschillende mogelijkheden van mobiliteit voor iedereen toegankelijk maakt.

Bovendien heeft de minister drie broodnodige modernisering en aan de regering voorgesteld in het kader van het zomerakkoord:

1. het prioritair werven van contractuelen;
2. de codex opmaken die alle arbeidsvoorwaarden centraliseert;
3. uitzendarbeid invoeren.

Als contractuelen prioritair worden aangeworven, moeten ze eindelijk ook dezelfde kansen krijgen en op gelijke voet worden behandeld. Daarom worden volwaardige loopbaankansen ingevoerd voor contractuelen. Met een wettelijk kader voor een tweede pensioenpijler voor contractuele personeelsleden wordt een onrechtvaardige situatie eveneens rechtgezet.

De minister wil daarnaast een aantal innovaties doorvoeren zoals de invoering van een openloopbaan model en het structureel erkennen van eerder verworven competenties.

Verder wordt het evaluatiesysteem vereenvoudigd en de ontslaggronden versoepeld.

Tot slot wordt er ook neutraliteit geëist van contractuele medewerkers. Iedere burger heeft immers het

B. Une politique du personnel durable

Pour promouvoir une politique du personnel efficace et durable, le ministre mise pleinement sur une simplification et une harmonisation du statut, ainsi que sur l'élimination des situations problématiques.

Cette année, les 33 textes législatifs distincts relatifs aux allocations et indemnités ont ainsi été regroupés en un seul texte.

Pour stimuler la mobilité des fonctionnaires, deux mesures nécessaires ont été prises en 2017:

— Tout d'abord, l'instauration, pour les membres du personnel de l'ordre judiciaire et de la Défense, d'une possibilité de transfert vers les pouvoirs publics fédéraux.

— Deuxièmement, le lancement d'un centre-pilote de réorientation dans le cadre du projet *Talent On the Move* en vue de stimuler la mobilité interne et externe. Sept organisations fédérales, dont la protection civile, y ont déjà recours. Septante-deux fonctionnaires ont bénéficié d'un accompagnement en 2017. Au printemps 2018, un site internet convivial offrant à tous un accès aux différentes possibilités de mobilité sera lancé.

Le ministre a en outre présenté trois modernisations cruciales au gouvernement, dans le cadre de l'accord de l'été:

1. priorité au recrutement de contractuels;
2. rédaction d'un code centralisant l'ensemble des conditions de travail;
3. instauration du travail intérimaire.

Si les contractuels sont recrutés en priorité, ils doivent enfin obtenir les mêmes opportunités et être traités sur un pied d'égalité. C'est pour cette raison que le ministre prévoit d'offrir de réelles perspectives de carrière aux contractuels. L'instauration d'un cadre légal pour le deuxième pilier des pensions à l'intention du personnel contractuel permet également de mettre fin à une injustice.

Le ministre compte aussi lancer plusieurs innovations, comme par exemple la mise en place d'un modèle de carrière ouverte et la reconnaissance structurelle de compétences précédemment acquises.

Par ailleurs, le système d'évaluation est simplifié et les motifs de licenciement sont assouplis.

Enfin, la neutralité est imposée aux travailleurs contractuels. En effet, chaque citoyen est en droit

recht op een neutrale dienstverlening door de federale overheid.

Deze maatregelen worden gebundeld in één leesbare codex die 25 reglementaire teksten vervangt. De codex zal van toepassing zijn op zowel statutaire als contractuele personeelsleden.

Sinds oktober vindt wekelijks overleg plaats met de vakbonden over deze hervormingen.

C. Een efficiënter selectieproces voor de topambtenaren

Een extern selectiebureau zal Selor bijstaan bij de jaarlijkse zoektocht naar gemiddeld 30 topambtenaren. Daardoor zou de procedure objectiever en transparanter moeten worden, alsook de doorlooptijd korter.

Het aantal mandaten in dezelfde functie wordt beperkt tot twee periodes van zes jaar om meer mobiliteit te garanderen.

Tevens zullen initiatieven worden genomen om de topambtenaren tot meer interactie en samenwerking aan te zetten.

D. Werken aan een digitale overheid

Binnen de federale overheid zijn er nog steeds organisaties die personeels- en loonadministratie in eigen beheer houden. De minister is van mening dat dit geen kerntaak is van overheidsorganisaties.

Sinds 2017 beheert *PersoPoint*, de centrale personeels- en loonadministratie van de federale overheid, 5 000 individuele personeelsdossiers voor 5 overheidsinstellingen. Voorts worden sinds 2016 de lonen van december ook in december betaald. Ook werden de loonbrieven gedigitaliseerd.

Inmiddels hebben vijf organisaties toegezegd om in 2018 en 2019 in te stappen voor een totaal van 12 000 nieuwe individuele personeelsdossiers.

Tegen 2020 zal *PersoPoint* uitgroeien tot een organisatie van ongeveer 520 personeelsleden die jaarlijks ongeveer 74 000 personeelsdossiers behandelt.

E. Een beter opleidingsaanbod

Bij de oprichting van de FOD BOSA werd in overleg met de klantenorganisaties een productencatalogus uitgewerkt.

d'attendre un service neutre de la part de l'autorité fédérale.

Ces mesures sont regroupées dans un code unique et lisible qui remplace 25 textes réglementaires. Ce code s'appliquera tant au personnel statutaire qu'au personnel contractuel.

Une concertation hebdomadaire est menée depuis octobre avec les syndicats au sujet de ces réformes.

C. Un processus de sélection plus efficace pour les hauts fonctionnaires

Un bureau de sélection externe apportera son soutien au Selor dans la recherche annuelle d'en moyenne 30 hauts fonctionnaires. Ce qui doit engendrer une procédure plus objective et plus transparente ainsi que des délais plus courts.

Le nombre de mandats dans la même fonction est limité à deux périodes de six ans en vue de garantir une meilleure mobilité.

Des initiatives seront également prises pour encourager les hauts fonctionnaires à plus d'échanges et de coopération.

D. Œuvrer à une administration numérique

Au sein de l'administration fédérale, il y a encore et toujours des organisations qui assurent l'administration du personnel et des salaires en gestion propre. Le ministre estime que ce n'est pas une mission essentielle des organisations publiques.

Depuis 2017, *PersoPoint*, l'administration centrale du personnel et des salaires de l'autorité fédérale, gère 5 000 dossiers de personnel individuels pour cinq institutions publiques. Depuis 2016, les salaires de décembre sont également payés en décembre. Les fiches de paie ont également été numérisées.

Dans l'intervalle, cinq organisations se sont engagées à franchir le pas en 2018 et 2019, pour un total de 12 000 nouveaux dossiers de personnel individuels.

D'ici 2020, *PersoPoint* comptera +/- 520 membres du personnel et se chargera du traitement annuel de +/- 74 000 dossiers de personnel.

E. Une meilleure offre de formation.

La création du SPF BOSA a conduit à la production d'un catalogue de produits en concertation avec les organisations clientes.

Opleiding neemt in die catalogus een zeer belangrijke plaats in. Het opleidingsaanbod is meer klantgericht.

Bovendien worden *eCampus* en *eLearning* de normen en komen ze in de plaats van het traditionele klasgebeuren.

F. Voorbeeldfunctie van de overheid voor de maatschappij.

Op vlak van integriteit kunnen we in 2017 terugblikken op 3 realisaties:

1. in nauwe samenwerking met het Bureau voor Ambtelijke Ethiek en Deontologie werden 28 vertrouwenspersonen integriteit opgeleid;

2. een 300-tal gecertificeerden voor selectie kregen een verplichte opleiding inzake integriteitsrisico's;

3. de opleidingen inzake integriteit in overheidsopdrachten worden aangeboden.

De hervorming van de selectie van de topambtenaren voorziet ook in het afnemen van een integriteitstest als vast onderdeel van de selectieprocedure, de controle op belangenvermenging en het drie jaar consultancyverbod na afloop van het mandaat voor de organisatie waar men het mandaat vervulde.

II. — BESPREKING

A. Vragen en opmerkingen van de leden

De heer Brecht Vermeulen (N-VA) stelt vast dat de minister ook in 2018 verder zal werken aan de uitvoering van het regeerakkoord. Het beleid is erop gericht de federale overheidsdiensten op een kostefficiënte manier kwaliteitsvolle prestaties te doen leveren aan de burgers en de ondernemingen. Er is een permanente noodzaak om processen, structuren en personeelsinzet kritisch te evalueren en te verbeteren. Op dat vlak wordt constructief werk geleverd in overleg met de betrokken partners.

De spreker bespreekt de 6 prioriteiten die in de beleidsnota naar voren worden geschoven. Vooreerst gaat het om de zorg voor een efficiënte organisatiestructuur. De FOD Beleid en Ondersteuning (BOSA) werd op 1 maart 2017 opgericht. Door de geplande verhuis naar één locatie zal het operationeel gemakkelijker worden om de werking van de voormalige verschillende diensten te coördineren. Kunnen nu al bepaalde effecten worden vastgesteld door die veranderingen, of is het daarvoor

La formation y occupe une place prépondérante et l'offre de formation est davantage axée sur le client.

En outre, *eCampus* et *eLearning* deviennent la norme au lieu de la formation en classe traditionnelle.

F. Fonction d'exemple du service public pour la société

En termes d'intégrité, trois réalisations sont à épingle en 2017:

1. en collaboration étroite avec le Bureau d'Éthique et de Déontologie administratives, 28 personnes de confiance ont été formées en matière d'intégrité;

2. quelque 300 certifiés pour la sélection ont bénéficié d'une formation obligatoire aux risques liés à l'intégrité;

3. l'intégrité fait désormais partie intégrante des formations en matière de marchés publics.

La réforme de la sélection des hauts fonctionnaires prévoit aussi systématiquement un test d'intégrité dans le cadre de la procédure de sélection, un contrôle des conflits d'intérêts ainsi que l'interdiction d'être consultant dans les trois années qui suivent la fin du mandat dans l'organisation où on l'a accompli.

II. — DISCUSSION

A. Questions et observations des membres

M. Brecht Vermeulen (N-VA) constate que le ministre continuera à mettre en œuvre l'accord de gouvernement en 2018. La politique doit permettre aux services publics fédéraux de fournir aux citoyens et aux entreprises des prestations de qualité à un meilleur coût. Il est nécessaire en permanence d'évaluer d'un œil critique et d'améliorer les processus, les structures et l'engagement du personnel. Dans ce domaine, un travail constructif est fourni en concertation avec les partenaires concernés.

L'intervenant commente les six priorités mentionnées dans la note de politique générale. Il s'agit tout d'abord du souci de mettre en place une structure organisationnelle efficiente. Le SPF Stratégie et Appui (BOSA) a été créé le 1^{er} mars 2017. Grâce à l'implantation prévue dans un seul lieu, il sera plus aisé d'un point de vue opérationnel de coordonner le fonctionnement des anciens services. Peut-on déjà constater certains effets de ces changements ou est-ce encore trop tôt? Une première

nog te vroeg? Heeft al een eerste evaluatie plaatsgevonden en zo niet, wanneer zal dat het geval zijn?

In 2018 zal de dienst daadwerkelijk verhuizen. Werd daarbij rekening gehouden met de moderne werkconcepten die kunnen zorgen voor een optimalisatie of voor besparingen (bv. *flex desks*, digitaal werken)?

Een eenvormig en eenvoudig kader voor centraal gecoördineerde federale aankopen met duidelijk uitgewerkte aankoopprocedures en –processen zal leiden tot een degelijke rationalisering en tot prijsverminderingen. Wordt in dat verband ook het e-werken ingevoerd (minder papier, digitale opslag, digitaal handtekenen, gebruik van tablets, enz.)?

Het is tevens positief dat een speciaal aankoopbeleid wordt gevoerd rond voertuigen, meer bepaald rond het vergroenen van het wagenpark. Hoeveel voertuigen telt het totale wagenpark op dit ogenblik? Wie beschikt zoal over een voertuig? Is een verdere optimalisatie mogelijk door mensen te stimuleren om gebruik te maken van het openbaar vervoer?

Tegen wanneer is de inventaris van de kleinere diensten en entiteiten afgerond?

Zijn er al resultaten ingevolge de uitbreiding van de Federale Interne Audit?

De tweede prioriteit gaat over het voeren van een personeelsbeleid gericht op werkbaar en levensfasebewust werk.

Het koninklijk besluit over het flexwerk is inmiddels ingevoerd. Een betere afstemming tussen werk en privé zal de stress doen verminderen. De minister spreekt over een mensgericht personeelsbeleid met een uitgebreid modern werkkader. Heel wat lokale besturen besteden daar al heel wat aandacht aan. Zo heeft de stad Roeselare enkele jaren geleden al het flexwerk geïntroduceerd.

Hoeveel personeelsleden zijn al overgestapt naar deze nieuwe wijze van werken? Zijn er concrete cijfers beschikbaar over het aantal aanvragen voor telewerk, het aantal mensen met een tijdsspaarrekening en het aantal aanvragen voor lichter werk?

De spreker juicht eveneens toe dat het vergoedingsstelsel eenvoudiger en bijgevolg ook transparanter wordt gemaakt. Een belangrijk aandachtspunt vormt de

évaluation a-t-elle déjà eu lieu et, si ce n'est pas le cas, quand aura-t-elle lieu?

Le déménagement du service sera effectif en 2018. A-t-on tenu compte, dans ce cadre, des concepts de travail modernes qui peuvent permettre une optimisation ou des économies (par exemple, le *flex desk*, le travail digital)?

Un cadre uniforme et simple pour la coordination centrale des achats fédéraux, avec des procédures et des processus d'achat clairs, entraînera une véritable rationalisation et des réductions de prix. L'*e-travail* sera-t-il également instauré dans ce cadre (moins de papier, stockage numérique, signature numérique, utilisation de tablettes, etc.)?

Il faut également se féliciter qu'une politique spéciale soit mise en œuvre pour l'achat de véhicules, notamment pour écologiser le parc automobile. Combien de véhicules compte actuellement l'ensemble du parc automobile? Qui dispose entre autres d'un véhicule? Une meilleure optimisation est-elle possible, en incitant les agents à utiliser les transports publics?

Dans quel délai l'inventaire des services et entités de moindre envergure sera-t-il terminé?

Dispose-t-on déjà de résultats à la suite de l'élargissement du périmètre d'audit du Service d'audit interne fédéral?

La deuxième priorité concerne la mise en œuvre d'une politique du personnel axée sur le travail faisable et respectueuse des phases de vie.

L'arrêté royal relatif au travail flexible a entre-temps été instauré. Un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée aura pour effet de réduire le stress. Le ministre évoque une politique du personnel plus humaine et un cadre de travail moderne. De nombreuses administrations locales y consacrent déjà beaucoup d'attention. C'est ainsi que la ville de Roulers a déjà introduit le travail flexible il y a quelques années.

Combien de membres du personnel ont déjà adopté cette nouvelle façon de travailler? Dispose-t-on de chiffres concrets sur le nombre de demandes de télétravail, le nombre de personnes disposant d'un compte d'épargne-temps et le nombre de demandes d'un travail plus léger?

L'intervenante se réjouit également que le système des indemnités soit plus simple, et par conséquent aussi plus transparent. La simplification et l'harmonisation du

vereenvoudiging en de harmonisering van het statuut van de federale ambtenaar.

Het grotendeels afstappen van het concept van vaste benoeming blijft een gevoelig punt, zeker in hoofde van de vakorganisaties. Nochtans gaat het om een verouderd systeem dat bijdraagt tot burn-out en langdurige afwezigheden. Om financiële redenen worden langdurig zieken niet vervangen. Zolang het ziektecontingent niet is opgebruikt, blijven de afwezige ambtenaren hun volledige wedde behouden. Een interim-kracht aanwerven zou een dubbele personeelskost genereren. De taken worden in de praktijk dus meestal verdeeld onder de aanwezige collega's, met een stijging van de werkdruk tot gevolg. Dat is helaas een vicieuze cirkel.

De zogenaamde werkzekerheid van een vaste benoeming leidt in een aantal gevallen tot stagnering van inzet, arbeidslust en motivatie. De jaarlijkse evaluatie van de ambtenaren zou een middel moeten zijn om dat tijdig te detecteren, bij te sturen en indien nodig zelfs te sanctioneren. Jammer genoeg doen de cijfers vermoeden dat de evaluaties nog te veel gelden als een administratieve formaliteit, in plaats van een doeltreffend middel om de organisatie scherp te houden. Uit de cijfers van de evaluaties van de FOD Financiën in 2015 blijkt bijvoorbeeld dat van de 18 838 geëvalueerde medewerkers slechts 9 een negatieve evaluatie kregen.

Bovendien heeft een werknemer weinig inspraak in de invulling van de functie (bijkomende taken worden vaak eenzijdig van bovenaf opgelegd) en is de overplaatsing één van de oorzaken van burn-out. Een recent voorbeeld in de media is het verhaal van een ambtenaar in de provincie Namen die na het mislopen van werd overgeplaatst naar een functie zonder taakinfilling. Bestaan er cijfers of indicaties dat er nog ambtenaren bij de federale overheid die zich in een dergelijke toestand bevinden?

De contractuele tewerkstelling zou in de toekomst de norm moeten worden. Dat werd beslist in het Zomerakkoord. In een dossier van *Trends Public Sector* van oktober 2017 werd al gewezen op het feit dat het aantal contractuelen in het overheidsapparaat al enige tijd toeneemt. Het aandeel van de vastbenoemde personeelsleden schommelt in het Vlaams Gewest en de Vlaamse Gemeenschap en in de Franse Gemeenschap rond de 50 %. In de Duitstalige gemeenschap gaat het om 40 %, en in het Waals Gewest en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ligt dat aandeel nog lager. Bij de federale overheid gaat het daarentegen nog steeds om meer dan 60 %.

statut du fonctionnaire fédéral constituent une priorité importante.

L'abandon, pour une large part, du concept de nomination définitive reste un point sensible, certainement dans le chef des organisations syndicales. Il s'agit toutefois d'un système dépassé qui contribue au burn-out et aux absences de longue durée. Pour des raisons financières, les malades de longue durée ne sont pas remplacés. Tant que le contingent de maladie n'est pas épuisé, les fonctionnaires absents conservent l'intégralité de leur salaire. L'engagement d'un intérimaire aurait pour effet de doubler les frais de personnel. En pratique, les tâches du fonctionnaire absent sont donc généralement réparties entre les collègues présents, avec comme conséquence une augmentation de la pression du travail. C'est malheureusement un cercle vicieux.

Dans un certain nombre de cas, la sécurité d'emploi liée à une nomination définitive fait en sorte l'engagement, l'envie de travailler et la motivation stagnent. L'évaluation annuelle des fonctionnaires devrait être un moyen de détecter, de corriger, voire, au besoin, de sanctionner le phénomène en temps utile. Malheureusement, les chiffres laissent à penser que les évaluations sont encore trop souvent considérées comme une formalité administrative plutôt qu'un moyen efficace d'aiguiser la vigilance de l'organisation. Il ressort ainsi des chiffres des évaluations du SPF Finances réalisées en 2015, que seuls 9 collaborateurs sur les 18 838 collaborateurs évalués ont obtenu une évaluation négative.

En outre, un travailleur n'a guère voix au chapitre en ce qui concerne la concrétisation de la fonction (les tâches supplémentaires sont souvent imposées d'en haut de manière unilatérale) et la mutation est l'une des causes de burn-out. Les médias ont récemment relayé l'exemple d'un fonctionnaire travaillant à la province de Namur qui a été muté dans une fonction sans aucune mission à remplir. Dispose-t-on de chiffres ou d'indications selon lesquels d'autres agents de l'autorité fédérale se trouveraient dans une telle situation?

L'emploi contractuel devrait devenir la norme à l'avenir. C'est la décision qui a été prise dans le cadre de l'Accord de l'été. Un dossier de *Trends Public Sector* d'octobre 2017 a déjà indiqué que le nombre de contractuels au sein de l'appareil de l'État est en augmentation depuis quelque temps. La part des agents nommés à titre définitif oscille autour de 50 % à la Région flamande, à la Communauté flamande et à la Communauté française. À la Communauté germanophone, il s'agit de 40 %, alors qu'à la Région wallonne et à la Région de Bruxelles-Capitale, ce pourcentage est encore plus faible. En revanche, au sein de l'autorité fédérale, cette part dépasse toujours les 60 %.

De vaste benoeming heeft uiteraard nog steeds waarde en belang. Het criterium voor het toekennen van de vaste benoeming aan een functie dient te zijn: gaat het om een gezagsfunctie of niet. Indien dat zo is, is een vaste benoeming gepast.

Welke stappen kunnen nog worden gezet om de contractuele tewerkstelling interessanter te maken of te promoten?

Talent on the Move is alvast een positief traject om mensen te heroriënteren. Hoever staat het pilootproject? Heeft de minister al een aantal bevindingen kunnen maken?

Positief is ook de regeling rond de uitzendarbeid. Die biedt de mogelijkheid om krachten flexibeler te kunnen inzetten in piekperiodes, maar ook om dossiers te behandelen die anders bijvoorbeeld door ziekte of ziekte of langdurige afwezigheden blijven liggen.

De minister werkt inmiddels aan de hervorming van de statuten, en wil meer bepaald komen tot een codex waarin de diverse regelgevingen worden samengebracht in een vereenvoudigde tekst. Hoever staan die werkzaamheden? Worden de diverse regelgevingen behouden voor de huidige personeelsleden op functies met een uitdovend karakter? Wat zijn de eventuele knelpunten?

De derde prioriteit betreft het efficiënter selectieproces voor de leidinggevende ambtenaren. Hoever staat het project rond de efficiëntere werving van mandaathouders? Zijn al procedures opgestart en zo ja, wat zijn de bevindingen?

De verbetering van dienstverlening en processen geldt als de vierde prioriteit. De minister stelt terecht dat ook de overheid de overstap moet maken naar de digitalisering. Binnen de FOD BOSA werd *PersoPoint* ingericht, waar de FOD's gefaseerd zullen instappen. Elk nieuw systeem kampt met kinderziektes en bijgevolg is soms een bijsturing noodzakelijk. Wat zijn de eerste bevindingen van *PersoPoint*? Hoe reageren de werknemers? Zijn er al bepaalde winsten merkbaar?

De minister zet samen met andere regeringsleden in op de digitale innovatie van de overheid. Een aantal projecten werd inmiddels opgestart, onder meer rond het innovatief aanbesteden. Wordt dat project ook

Il va sans dire que la nomination à titre définitif a toujours de la valeur et de l'importance. Le critère retenu pour l'octroi d'une nomination définitive à une fonction doit être: s'agit-il ou non d'une fonction régalienne? Si tel est le cas, une nomination définitive est opportune.

Quelles mesures peuvent encore être prises pour augmenter l'intérêt de l'emploi contractuel ou le promouvoir?

Talent on the Move constitue en tout cas un parcours intéressant en vue d'une réorientation. Où en est le projet-pilote? Le ministre a-t-il déjà pu faire un certain nombre de constatations?

La réglementation relative au travail intérimaire est également positive. Elle permet d'engager du personnel de manière plus flexible en périodes de pic de travail, mais aussi de traiter des dossiers qui, à défaut, resteraient en attente, par exemple en raison de maladies ou d'absences de longue durée.

Le ministre travaille actuellement à la réforme des statuts, en particulier à la réalisation d'un code réunissant les différentes réglementations sous la forme d'un texte simplifié. Où en est-on dans ce domaine? Les différentes réglementations continueront-elles de s'appliquer aux membres du personnel qui exercent aujourd'hui des fonctions en extinction? Quelles sont les difficultés éventuelles?

La troisième priorité concerne l'amélioration de l'efficacité du processus de sélection des hauts fonctionnaires. Où en est le projet visant à améliorer l'efficacité du processus de recrutement des mandataires? Des procédures ont-elles déjà été entamées et, si oui, quelles en sont les conclusions?

L'amélioration des services et des processus est la quatrième priorité. Le ministre a raison d'observer que les autorités publiques doivent aussi passer à l'ère numérique. *PersoPoint* a été mis en place au sein du SPF BOSA. Les SPF s'y associeront par étapes successives. Chaque nouveau système souffre de problèmes de démarrage et des ajustements sont donc parfois nécessaires. Quelles sont les premières conclusions en ce qui concerne *PersoPoint*? Comment les travailleurs réagissent-ils? Certains bénéfices sont-ils déjà perceptibles?

Comme d'autres membres du gouvernement, le ministre mise sur les innovations numériques des pouvoirs publics. Plusieurs projets ont déjà été lancés, y compris des procédures d'appel d'offres innovantes.

toegepast voor de vernieuwing van het wagenpark? Wat zijn de eerste ervaringen?

De vijfde prioriteit is de zorg voor een beter opleidingsaanbod. Is het project *Open Badges* al toegepast in het opleidingsaanbod? Zo ja, wat zijn de bevindingen?

Tot slot is er de prioriteit in verband met de voorbeeldfunctie van de overheid voor de maatschappij. De eerste vertrouwenspersonen integriteit hebben inmiddels een opleiding achter de rug. Daarnaast zijn middelen en procedures nodig voor de uitrol van de klachtenregeling. Wat zijn de specifieke taken van de vertrouwenspersonen integriteit? Hoe verhoudt dat systeem zich tot de federale ombudsman?

Hoever staat het met de integriteitsmeldingen op intern vlak? Wat is de stand van zaken van de aanpassing van de regelgeving?

Mevrouw Julie Fernandez Fernandez (PS) merkt op dat de zeer korte beleidsnota van de met Ambtenarenzaken belaste minister in se een regelrechte aanval tegen de ambtenarij is en dat ze de sociale verworvenheden van de ambtenaren verzwakt. Daarin is immers hoofdzakelijk sprake van een uitdunning van hun rechtspositie en van het bevoorrechten van arbeidsovereenkomsten en zelfs van uitzendarbeid.

De PS-fractie neemt ervan akte dat de horizontale diensten zullen worden ondergebracht in de FOD Beleid en Ondersteuning (BOSA); zij zal de gevolgen van die fusie nauwlettend in de gaten houden. Hoe is het Directiecomité naar taalrol samengesteld?

Tijdens de bespreking van de beleidsnota over de FOD Kanselarij van de eerste minister had die laatste aangegeven dat al twee doorlichtingen waren uitgevoerd door de Federale Interneauditedienst. Op welke sectoren hadden die audits betrekking? Tot welke bevindingen hebben zij geleid?

De spreekster staat sceptisch tegenover het voornemen om vaker een beroep te doen op uitzendarbeid. De beleidsnota geeft in dat verband aan dat die mogelijkheid zal worden beperkt tot specifieke gevallen en behoeften. Kan de minister dat nader toelichten? Binnen welk wettelijk raamwerk en volgens welk tijdpad zal het gebruik van uitzendkrachten mogelijk worden gemaakt?

In zijn beleidsnota stelt de minister weliswaar dat de ambtenarij moet worden gemoderniseerd, maar in werkelijkheid gebruikt hij dat als een voorwendsel om voort

Ce projet s'appliquera-t-il également au renouvellement de la flotte de voitures? Quelles sont les premières expériences?

La cinquième priorité est d'assurer une meilleure offre de formation. Le projet *Open Badges* a-t-il déjà été appliqué dans l'offre de formation? Si oui, quelles sont les conclusions à ce sujet?

Enfin, il est fait état de la priorité en ce qui concerne le rôle exemplaire des pouvoirs publics pour la société. Les premières personnes de confiance en matière d'intégrité ont maintenant terminé leur formation. En outre, des ressources et des procédures sont nécessaires pour le déploiement de la procédure de plainte. Quelles sont les tâches spécifiques des personnes de confiance en matière d'intégrité? Comment ce système s'articule-t-il avec les services du médiateur fédéral?

Où en est-on en ce qui concerne les signalements en matière d'intégrité au niveau interne? Où en est l'adaptation de la réglementation?

Mme Julie Fernandez Fernandez (PS) observe que la très courte note de politique générale du ministre chargé de la Fonction publique se résume à une attaque en règle contre la fonction publique et ne fait que fragiliser les acquis sociaux des agents de la fonction publique. Il y est en effet essentiellement question de détricoter leur statut, de privilégier la contractualisation voire le travail intérimaire.

Le groupe PS prend acte du regroupement au sein du SPF Stratégie et Appui (BOSA) des services horizontaux et sera très attentif aux conséquences de cette fusion. Comment est composé le Comité de direction d'un point de vue linguistique?

Lors de la discussion de la note de politique générale consacrée au SPF Chancellerie du premier ministre, ce dernier avait annoncé que deux audits avaient déjà été réalisés par le Service fédéral d'audit interne. Quels secteurs visaient-ils? Quelles étaient les conclusions de ces audits?

L'intervenante se dit méfiante concernant le recours annoncé à l'intérim. La note de politique générale énonce à ce sujet que cette possibilité sera limitée à des cas et des besoins précis. Le ministre peut-il donner des éclaircissements à ce propos? Dans quel cadre légal et selon quel calendrier ce recours à l'intérim sera-t-il rendu possible?

Dans sa note, prétextant la nécessité de moderniser la fonction publique, le ministre annonce clairement qu'il poursuivra son travail de sape contre le statut. Dans ce

te gaan met het ondergraven van de rechtspositie van de ambtenaar. In dat opzicht wil hij nieuwe personeelsleden voor de overheid bij voorrang in dienst nemen met een arbeidsovereenkomst. De minister zegt dat hij aandacht heeft voor het welzijn van de ambtenaren en voor de gevallen van burn-out, maar tegelijkertijd voert hij een beleid dat hun positie verzwakt en hun onafhankelijkheid in het gedrang brengt, terwijl het om een essentiële waarborg gaat.

De spreekster vraagt cijfers over het aantal ambtenaren dat sinds 2014 (en meer bepaald in 2017) in vast verband werden benoemd bij de federale overheid. Hoeveel vertrekkende ambtenaren zijn niet vervangen? Hoeveel in vast verband benoemde ambtenaren zijn er in verhouding tot het aantal ambtenaren met een arbeidsovereenkomst, en hoe is dat percentage geëvolueerd tussen 2014 en 2017? Wanneer nieuwe ambtenaren in dienst treden, hoeveel worden er dan verhoudingsgewijs met een arbeidsovereenkomst in dienst genomen, en hoeveel met een ambtenarenstatus? Hoeveel ambtenaren werden vanaf de eerste dag in dienst genomen met een ambtenarenstatus? Hoeveel personeelsleden met een ambtenarenstatus die met pensioen zijn gegaan, zijn overigens niet vervangen door personeelsleden met die status sinds 2014 (en in 2017 in het bijzonder)?

De minister vermeldt een studie die ertoe strekt te bepalen welke gezagsfuncties voortaan zullen zijn voorbehouden voor ambtenaren met een ambtenarenstatus. Wie zal die studie toevertrouwd krijgen? Wat wordt het precieze mandaat van wie ze zal moeten uitvoeren en over welke termijn zullen de betrokkenen beschikken? Wanneer zal het aangekondigde overleg plaatsvinden?

Voorts wordt overwogen de werknemers onder arbeidsovereenkomst de mogelijkheid te bieden evaluaties te verrichten. Dat betekent dat zij directiefuncties zullen mogen uitoefenen. Waarom vindt de minister dat dergelijke functies niet langer door personeelsleden met een ambtenarenstatus hoeven te worden uitgeoefend?

Het selectieproces van de mandaathouders zal deels worden geoutsourced. Wat is het motief voor dit manifeste wantrouwen ten aanzien van Selor? Welk bedrag zou voor die outsourcing worden uitgetrokken? Welke overheidsopdracht zou daartoe worden uitgeschreven? In hoeverre zullen bijvoorbeeld de taalvereisten doorweten bij het werk van die externe selectiebureaus? Wie zal ten slotte over de toekenning van de mandaten beslissen?

Niettemin onthoudt mevrouw Fernandez Fernandez één positieve noot, met name de aankondiging dat de wedden van de laatste maand van het jaar in december

cadre, il entend donner la priorité aux contractuels dans le recrutement de nouveaux membres du personnel pour le secteur public. Le ministre dit être attentif au bien-être des agents et aux cas de burn-out mais poursuit dans le même temps une politique qui fragilise leur position et met en péril leur indépendance alors qu'il s'agit d'une garantie essentielle.

L'intervenante demande des précisions chiffrées concernant le nombre d'agents statutaires nommés dans la fonction publique fédérale depuis 2014 (et en 2017 en particulier). Combien de départs n'ont pas fait l'objet d'un remplacement? Quel est le taux de statutaires par rapport au nombre de contractuels et comment ce taux a-t-il évolué entre 2014 et 2017? Parmi les recrutements, quelle est la proportion de contractuels et de statutaires? Combien d'agents sont-ils entrés directement en fonction en tant que statutaires? Par ailleurs, combien d'agents statutaires partis à la retraite n'ont pas été remplacés par un autre agent statutaire depuis 2014 (et en 2017 en particulier)?

Le ministre évoque une étude visant à déterminer quelles fonctions régaliennes seront désormais réservées à des agents statutaires. À qui sera confiée cette étude? Quel sera le mandat précis de ceux qui auront à la mener et de quel délai disposeront-ils? Quand la concertation annoncée aura-t-elle lieu?

Il est par ailleurs envisagé de donner la possibilité aux contractuels de procéder à des évaluations. Cela signifie par conséquent qu'ils pourront exercer des fonctions de direction. Pourquoi le ministre juge-t-il que de telles fonctions ne doivent plus être "statutarisées"?

Le processus de sélection des titulaires de mandat sera en partie externalisé. Qu'est-ce qui motive cette défiance manifeste à l'égard du Selor? Quel montant serait dédié à cette externalisation? Quel marché public serait lancé pour ce faire? Quel sera, par exemple, le poids des exigences linguistiques dans le travail de ces bureaux de sélection externes? Et en définitive, qui prendra la décision d'attribution des mandats?

Mme Fernandez Fernandez retient toutefois une note positive à savoir l'annonce selon laquelle les traitements du dernier mois de l'année seront payés au

zullen worden uitbetaald en niet langer in januari. Gaat het om een structurele maatregel?

Mevrouw Françoise Schepmans (MR) constateert dat de aanpak van de minister ertoe strekt het imago en de doeltreffendheid van de diensten van de federale administratie te versterken. In het bijzonder is zij opgetogen over de oprichting van de FOD BOSA die, dankzij de groepering van de horizontale diensten, van Selor en van Fedict, het ontstaan van synergievormen mogelijk zal maken, en voorts een gecoördineerde visie op het beleid inzake personeel, rekrutering en informatieverstrekking zal vergemakkelijken.

De spreekster moedigt de voortzetting aan van de inspanningen die in het kader van het gecentraliseerd aankoopbeleid worden geleverd om de doelstelling van 25 à 40 % groepsaankopen te halen in plaats van de huidige 5 %. Dankzij een dergelijk beleid kunnen de overheidsdiensten immers betere aankoopvoorwaarden genieten en aldus de werkingskredieten doeltreffender aanwenden.

In het kader van de verbetering van de dienstverlening en van de processen bestempelt de spreekster het innoverende aankoopplan als bijzonder positief; dat plan moet voor *start-ups*, *scale-ups* en kmo's de overheidsopdrachten laagdrempeliger maken.

Vervolgens gaat mevrouw Schepmans in op het personeelsbeleid, dat op werkbaar werk is toegespitst en dat beter beoogt te zijn afgestemd op de levensfasen. Het staat buiten kijf dat een dergelijk beleid, dat bijvoorbeeld telewerk bevordert, een gunstige impact kan hebben op langdurige afwezigheid wegens stress en burn-out. Bijgevolg moedigt zij de minister aan die ingeslagen weg verder te bewandelen. Welke maatregelen worden overwogen? Welke vorm zal de tijdspaarrekening aannemen?

Het klopt dat te complexe statutaire regels de mobiliteit binnen de administratie belemmeren. De spreekster kan het dan ook alleen maar eens zijn met de aangekondigde hervorming die erop is gericht om, in overleg met de vakbonden, een vereenvoudigde en bevattelijker codex uit te werken. Evenzeer is zij gewonnen voor de op handen zijnde verbetering van het stelsel voor werknemers onder arbeidsovereenkomst, waardoor de betrokkenen meer loopbaanmogelijkheden krijgen. Kan de minister daaromtrent nadere toelichting verstrekken?

Ten slotte acht zij ook de beperking van het aantal mandaten tot twee zesjaarlijkse periodes positief; zulks zal ongetwijfeld een betere mobiliteit garanderen en tot een grotere doeltreffendheid bijdragen.

mois décembre et non plus au mois de janvier. Cette mesure est-elle structurelle?

Mme Françoise Schepmans (MR) constate que la démarche du ministre tend à renforcer l'image et l'efficacité des services de l'administration fédérale. Elle salue en particulier la création du SPF BOSA qui, grâce au regroupement des services horizontaux, du Selor et de Fedict, permettra de générer des synergies et facilitera une vision coordonnée de la politique du personnel, du recrutement et de l'information.

L'intervenante encourage la poursuite des efforts menés dans le cadre de la politique d'achats centralisés pour atteindre l'objectif de 25 à 40 % d'achats groupés en lieu et place des 5 % actuels. Une telle politique est en effet de nature à permettre aux services publics de bénéficier de meilleures conditions d'achat et de la sorte d'utiliser plus efficacement les crédits de fonctionnement.

Dans le cadre de l'amélioration du service et des processus, l'intervenante qualifie de particulièrement positif le projet innovant d'achats qui doit faciliter l'accès aux marchés publics des *start-ups*, *scale-ups* et PME.

Mme Schepmans aborde ensuite la politique du personnel, laquelle est axée sur le travail faisable et se veut plus respectueuse des phases de vie. Il est incontestable qu'une telle politique, favorisant par exemple le télétravail, est de nature à avoir un impact positif sur l'absentéisme de longue durée causé par le stress et le burn-out. Elle encourage par conséquent le ministre à poursuivre dans cette direction. Quelles sont les mesures envisagées? Quelle forme prendra le compte d'épargne-temps?

Concernant le statut, il est exact que des règles statutaires trop complexes freinent la mobilité au sein de l'administration. L'intervenante ne peut dès lors que souscrire à la réforme annoncée visant à élaborer un codex simplifié et plus lisible en concertation avec les syndicats. De même, elle se dit favorable à l'amélioration prochaine du régime des contractuels permettant de leur donner plus de possibilités de carrière. Le ministre peut-il donner plus de précisions à ce sujet?

Enfin, elle juge que la limitation du nombre de mandats à deux périodes de six ans est également positive et ne manquera pas de garantir une meilleure mobilité et de contribuer à une plus grande efficacité.

De heer Servais Verherstraeten (CD&V) is van oordeel dat de modernisering van het openbaar ambt een bijzondere aandacht verdient. De organisatie ervan steunt op vertrouwen. Het gaat daarbij niet enkel om het vertrouwen van de burger en de ondernemingen in die overheid, maar ook om het vertrouwen tussen die overheid en haar ambtenaren.

Bij de lezing van de beleidsnota valt op dat het document jaar na jaar een stuk beknopter wordt, terwijl toch nog steeds een aantal belangrijke hervormingen op uitvoering wacht. Een beleidsnota bepaalt de doelstellingen, en zet daar tegelijk de middelen tegenover.

Een belangrijk element tijdens de huidige regeerperiode is de afbouw van het personeelsaantal, en dat niet alleen omwille van het niet-vervangingsbeleid van de voorbije jaren, maar ook door de overdracht van personeel ingevolge de Zesde Staatshervorming. Die significante daling van de omvang van het personeelsbestand vergt het beheer van een aantal veranderingsprocessen. Wat is de stand van zaken van de personeelsoverdracht naar de deelstaten?

De spreker stipt vervolgens de omvorming aan van een aantal overheidsdiensten naar de FOD Beleid en Ondersteuning (FOD BOSA), waarvan het de bedoeling is te komen tot één horizontale steundienst voor het gehele openbaar ambt. Om die reden is het verrassend dat nog steeds een aantal horizontale diensten bij de Kanselarij blijven (bijvoorbeeld de diensten voor audit, aankoop of duurzame ontwikkeling). Waarom zijn dergelijke niet-politieke diensten niet mee opgenomen in de FOD BOSA? Wat is de budgettaire impact van de nieuwe FOD? Welke efficiëntiewinsten of besparingen wenst de minister te verwezenlijken?

De FOD BOSA heeft op dit ogenblik een voorzitter *ad interim*, die binnen afzienbare tijd zijn loopbaan zal beëindigen. Is de vervangingsprocedure in voorbereiding? Wat is de stand van zaken? Kan de minister toelichting verschaffen over de samenstelling van het nieuwe directiecomité? Werd al een bestuursovereenkomst gesloten? Zo niet, is die in voorbereiding? De voorzitter van de FOD dient immers verantwoording af te leggen en wordt door de bevoegde minister geëvalueerd op grond van de bestuursovereenkomst, die de doelstellingen en de verwachtingen vastlegt. In deze zijn verschillende ministers bevoegd. Werden afspraken gemaakt over welke minister verantwoordelijk is voor de evaluatie?

CD&V is van oordeel dat de oprichting van het centraal aankoopbureau een goede zaak is. Op die manier kan vanuit een sterkere positie onderhandeld worden

M. Servais Verherstraeten (CD&V) considère que la modernisation de la fonction publique requiert une attention particulière. Son organisation repose sur la confiance, et pas seulement la confiance des citoyens et des entreprises envers les autorités, mais aussi la confiance entre les autorités et ses fonctionnaires.

À la lecture de la note de politique générale, il est frappant de constater que le document est de plus en plus concis d'année en année, alors qu'une série de réformes importantes attendent toujours d'être exécutées. Une note de politique générale définit les objectifs, tout en prévoyant les moyens nécessaires à leur réalisation.

Un élément important de la législature actuelle est la réduction progressive des effectifs, en pas uniquement en raison de la politique de non-remplacement des années passées, mais aussi en raison du transfert de personnel qui a fait suite à la sixième réforme de l'État. Cette réduction significative de la taille du cadre organique nécessite la gestion d'une série de processus de changement. Quel est l'état d'avancement du transfert de personnel vers les entités fédérées?

L'intervenant évoque ensuite la conversion d'un certain nombre de services publics en un SPF Stratégie et Appui (SPF BOSA), dont l'objectif est de mettre en place un seul service d'appui horizontal pour l'ensemble de la fonction publique. Il est dès lors surprenant que certains services horizontaux demeurent au sein de la Chancellerie (par exemple, les services en matière d'audit, d'achats ou de développement durable). Pourquoi ces services non politiques n'ont-ils pas été intégrés avec les autres dans le SPF BOSA? Quelle est l'incidence budgétaire du nouveau SPF? Quels gains d'efficacité ou économies le ministre compte-t-il réaliser?

Le SPF BOSA dispose actuellement d'un président *ad interim*, dont la carrière se terminera prochainement. La procédure de remplacement est-elle en préparation? Quel est son état d'avancement? Le ministre peut-il détailler la composition du nouveau comité de direction? Un contrat d'administration a-t-il déjà été conclu? Dans la négative, est-il en préparation? Le président du SPF doit en effet rendre des comptes et il est évalué par le ministre compétent en fonction du contrat d'administration, qui fixe les objectifs et les attentes. Plusieurs ministres sont compétents en l'espèce. Des accords ont-ils été conclus pour déterminer quel ministre est responsable de l'évaluation?

Le CD&V estime que la création du bureau central d'achat est une bonne chose. Cela permettra en effet de renforcer la position de négociation de l'État lors

bij aankoopprocedures. Tegelijk moet er oog zijn voor de vrees bij kleinere entiteiten dat zij daarbij in de verdrukking kunnen komen. In kleinere entiteiten worden vaak gespecialiseerde functies gevraagd bij bepaalde aankopen. Gevreesd wordt dat die uiteindelijk niet zullen worden opgenomen binnen het grotere overheidsbestek. Op die manier is een gezamenlijke aankoop voor die diensten minder interessant; het aangekochte materiaal is dan soms niet geschikt voor de taken die zij moeten uitvoeren. Wordt met dergelijke bezorgdheden rekening gehouden?

Op dit ogenblik gebeurt slechts 5 % van de aankopen gezamenlijk. Op termijn moet dat 25 tot 40 % worden. Het verschil tussen de laatste twee percentages is vrij groot. Hoe komt dat? Wat zijn de concrete doelstellingen, en binnen welk tijdspad moeten zij worden bereikt? Op welke domeinen denkt de minister vooruitgang te kunnen boeken?

Vervolgens benadrukt de heer Verherstraeten dat Selor belangrijke verdiensten heeft op het vlak van de objectivering van het openbaar ambt. De organisatie heeft standaarden gezet en bijgedragen tot de kwaliteit. Er weerklonk vanuit diverse departementen ook kritiek, onder meer over de efficiëntie en de snelheid. Om die reden was er steeds druk vanuit grote departementen om zelf in te staan voor de aanwervingen.

De minister laat thans de keuze tussen de eigen werving of die via Selor. Welke gevolgen zal die keuze hebben voor de uniformiteit van het beleid? Hoe blijft de objectiviteit gegarandeerd en wordt de versnippering vermeden? Zullen de departementen die het zelf doen daarvoor extra middelen krijgen, en worden die kredieten bij Selor weggehaald? Zal Selor op enige wijze betrokken worden bij het eigen wervingsbeleid van de departementen? Het zou logisch zijn dat met het oog op de uniformiteit bepaalde standaarden zullen gelden en dat daarop een vorm van controle wordt voorzien. Zal dat het geval zijn?

Met betrekking tot de verschillende arbeidsregimes geeft de spreker aan dat hij er niet tegen gekant is dat binnen het openbaar ambt wordt voorzien dat naast de vaste benoeming en de contractuele tewerkstelling beroep zal kunnen worden gedaan op uitzendarbeid. Wel moet daartoe worden voldaan aan enkele voorwaarden. Zo moet voor een kader en expertise worden gezorgd, en moet de uitzendarbeid de efficiëntere en goedkopere optie zijn.

des procédures d'achat. Il faudra toutefois être attentif aux plus petites entités, qui craignent d'être mises sur le côté. Ces entités demandent souvent, pour certains achats, un certain nombre de fonctions spécialisées, et elle craignent que ces fonctions ne soient finalement pas retenues dans le cahier des charges élargi établi par les pouvoirs publics. Dans ce cas, un achat commun sera moins intéressant pour les services concernés, dès lors que le matériel acheté sera inadapté aux tâches qu'ils doivent exécuter. Sera-t-il tenu compte de ce genre de préoccupations?

À l'heure actuelle, 5 % seulement des achats sont des achats communs. À terme, ce pourcentage devrait atteindre entre 25 et 40 %. L'écart entre ces deux derniers pourcentages est assez grand. Comment cela s'explique-t-il? Quels sont les objectifs concrets et à quelle échéance devront-ils être atteints? Dans quels domaines le ministre pense-t-il pouvoir réaliser des avancées?

M. Verherstraeten souligne ensuite que le Selor a contribué de manière importante à l'objectivation de la fonction publique. L'organisation a fixé des normes et a apporté une contribution significative sur le plan de la qualité. D'autre part, le Selor a également essuyé les critiques émanant de divers départements, notamment sur le plan de son efficacité et de sa rapidité. C'est pourquoi il y a toujours eu une pression au sein des grands départements pour gérer eux-mêmes l'organisation de leurs recrutements.

Aujourd'hui, le ministre leur laisse le choix de procéder eux-mêmes au recrutement ou de passer par le Selor. Quelles conséquences ce choix aura-t-il sur l'uniformité de la politique menée? Comment garantira-t-on l'objectivité et comment évitera-t-on le morcellement? Les départements qui décident de recruter eux-mêmes obtiendront-ils des moyens supplémentaires à cet effet, et ces crédits seront-ils alors retirés au Selor? Le Selor sera-t-il associé d'une manière ou d'une autre à la politique de recrutement de ces départements? Il serait logique que dans un souci d'uniformité, il existe certaines normes et que leur application fasse l'objet d'une forme de contrôle. Est-ce que ce sera le cas?

En ce qui concerne les différents régimes de travail, l'intervenant indique qu'il n'est pas opposé à ce qu'au sein de la fonction publique, on prévienne la possibilité de faire appel à des travailleurs intérimaires, en plus du personnel nommé et contractuel. Certaines conditions devront toutefois être remplies. Il faudra notamment veiller à créer un cadre et à garantir l'expertise, et s'assurer que le recours au travail intérimaire constitue l'option la plus efficace et la moins coûteuse.

De beleidsnota voorziet voorwaarden en nadere regels voor het beroep op uitzendarbeid. Die lijken evenwel zeer sterk op de wettelijke criteria voor het beroep op contractuele arbeid. Welke verschillen ziet de minister tussen de beide regimes?

De keuze voor meer uitzendarbeid moet tot gevolg hebben dat het aantal contracten met externe consultants wordt afgebouwd. Wat is de evolutie van de omvang van de opdrachten van de externe consultancy binnen de overheid? Gaat het om een dalende trend, en hoe ziet de minister de toekomst op dat gebied?

De vaste benoeming zal worden voorbehouden voor de gezagsfuncties. In bepaalde departementen (justitie, binnenlandse zaken, fiscale of sociale inspectie, enz.) zijn gezagsfuncties in elk geval legio. Binnen bepaalde opdrachten van de overheid heeft het statuut zijn waarde en belang. Wat is de concrete definitie en invulling van dat begrip? De minister spreekt over een constructieve dialoog daarover met de vakorganisaties. Wat is de agenda van dat overleg? Op welke punten zijn er meningsverschillen, en hoe denkt de minister die te zullen overbruggen?

De spreker wijst erop dat de voorbije 20 jaar al heel wat tewerkstelling werd “gecontractualiseerd” aan de hand van een ruime interpretatie van de wettelijke bepalingen. Die weg wordt voortgezet. Het logische gevolg daarvan is dat de discriminaties van de contractuele tewerkstelling ten overstaan van de vaste benoeming worden weggewerkt. Zo niet, zal het Grondwettelijk Hof daar uiteindelijk toch toe verplichten. Zolang er geen uniforme pensioenregeling is, ongeacht het statuut, dient voor de federale contractuele personeelsleden op zijn minst een volwaardige tweede pensioenpijler te worden opgebouwd. Het wettelijk kader daartoe is in voorbereiding. Welke middelen staan daar tegenover?

De minister beoogt tevens een aanpassing van het systeem van de mandaathouders. Daartoe zal ongetwijfeld het koninklijk besluit ter zake moeten worden aangepast. Is inmiddels een ontwerp van koninklijk besluit in voorbereiding en zo ja, werd dat al besproken in de schoot van de regering, en met de huidige voorzitters van de FOD's? Wat zijn de inhoudelijke krachtlijnen van de wijzigingen? Zal de nieuwe regeling leiden tot meer autonomie en verantwoordelijkheid? Wat zijn de gevolgen voor de evaluaties van de

Pour le recours au travail intérimaire, la note de politique générale prévoit des conditions et des modalités. Ces conditions et modalités ressemblent toutefois très fortement aux critères légaux qui régissent le recours au travail contractuel. Quelles différences le ministre voit-il entre ces deux régimes?

Le recours plus fréquent au travail intérimaire devrait se traduire par une diminution du nombre de contrats avec des consultants extérieurs. Quelle est l'évolution, dans la fonction publique, de l'ampleur des missions confiées à la consultance externe? Observe-t-on une tendance à la baisse et comment le ministre voit-il l'avenir sur ce plan?

La nomination définitive sera réservée aux fonctions régaliennes. Dans certains départements (justice, intérieur, inspection fiscale ou sociale, etc.), les fonctions régaliennes sont légion. Dans le cadre de certaines missions des services publics, le statut a sa valeur et son importance. Comment le ministre définit-il concrètement ce concept et quelle teneur lui attribue-t-il? Le ministre évoque la tenue d'un dialogue constructif à ce sujet avec les organisations syndicales. Quel est l'ordre du jour de cette concertation? Sur quels points y a-t-il des divergences de vues et comment le ministre pense-t-il les surmonter?

L'intervenant souligne qu'au cours des 20 dernières années, une grosse partie de l'emploi public a déjà été “contractualisé” sur la base d'une interprétation large des dispositions légales. C'est sur cette voie que l'on a décidé de poursuivre. La conséquence logique de ce choix est que l'on tende à supprimer les disparités entre l'emploi contractuel et le régime de la nomination définitive. Si on ne le fait pas, la Cour constitutionnelle finira par nous y contraindre. Tant qu'il n'existe pas de régime uniforme en matière de pension, il faudra au minimum que l'on permette aux membres du personnel contractuel fédéral de se constituer un véritable deuxième pilier de pension. Le cadre légal nécessaire à cet effet est en préparation. Quels moyens seront-ils mis en œuvre à cette fin?

Le ministre souhaite également une adaptation du système des titulaires de mandat. L'arrêté royal qui règle cette matière sera certainement modifié à cette fin. Un projet d'arrêté royal est-il déjà en préparation à ce sujet et si oui, en a-t-il déjà été discuté au sein du gouvernement, ainsi qu'avec les actuels présidents des SPF? Quelles sont les lignes de force des modifications prévues? La nouvelle réglementation entraînera-t-elle une autonomie et une responsabilité accrues? Quel en sera l'impact sur les évaluations des contrats de

bestuursovereenkomsten? Werd de voorbije jaren al iemand negatief beoordeeld? Zo ja, wat waren daarvan de consequenties?

De beleidsnota beperkt zich over het opleidingsaanbod tot één paragraaf. Het systeem van de gecertificeerde opleidingen is inmiddels beëindigd ten voordele van een vorm van levenslang leren. Aan de private sector worden via het inter-professioneel akkoord heel wat verplichtingen opgelegd aan de werkgevers op het vlak van de opleidingen. Legt de overheid zichzelf minstens even grote verplichtingen op? Welke inspanningen werden de voorbije jaren en worden het komende anderhalf jaar nog genomen op de kwaliteit en de kwantiteit van het levenslang leren binnen de overheid op te krikken?

Een heikel punt, zowel in de private sector als binnen het openbaar ambt, zijn de afwezigheden ingevolge langdurige ziekte. De oorzaken daarvan liggen ook bij problemen als druk, de combinatie werk/gezin, stress en burn-out. In het kader van het Zomerakkoord kreeg de private sector verplichtingen opgelegd in verband met de burn-outcoaches. Wat wordt binnen de overheid gedaan? De minister sprak in de vorige beleidsnota over een gecoördineerd opleidingsbeleid rond preventie. Welke concrete initiatieven werden als gevolg daarvan ontwikkeld? Wat staat er nog op stapel? Wat is de evolutie van de cijfers van de langdurige afwezigheden? Gaan ze in dalende lijn, en wat zijn de instrumenten die daarvoor (moeten) zorgen?

Tot slot stelt de heer Verherstraeten vast dat het woord “*redesign*” niet in de beleidsnota voorkomt. Nochtans was het de opdracht van de minister om aan de hand van die oefening belangrijke besparingen te verwezenlijken. Welke besparingen werden of zullen worden gerealiseerd ingevolge de besparingstrajecten?

Mevrouw Sabien Lahaye-Battheu (Open Vld) stelt op haar beurt vast dat een aantal thema's niet aan bod komt in de beleidsnota. Dat is bijvoorbeeld het geval voor de *redesign*, de optimalisatie van de federale overheid. Uiteraard is de minister niet de enige verantwoordelijke voor dat topic binnen de federale regering.

Uit de cijfers van het Rekenhof is gebleken dat de *redesign* in 2016 15 miljoen euro zou opleveren, en 53,7 miljoen in 2017. Kloppen die cijfers, of werden zij inmiddels bijgesteld? Wat is de situatie vandaag?

gestion? Quelqu'un a-t-il déjà, ces dernières années, fait l'objet d'une évaluation négative? Si oui, quelles en ont été les conséquences?

La note de politique générale ne comporte qu'un seul paragraphe consacré à l'offre de formation. Entretemps, il a été mis fin au système des formations certifiées au profit d'une forme d'apprentissage tout au long de la vie. D'autre part, l'accord interprofessionnel impose toute une série d'obligations aux employeurs du secteur privé en matière de formation. L'État s'impose-t-il des obligations au moins égales à celles qu'il impose au secteur privé? Quels efforts ont-ils été faits ces dernières années et seront-ils encore fournis au cours des 18 prochains mois en vue d'améliorer la qualité et d'étoffer l'offre de l'apprentissage tout au long de la vie au sein de la fonction publique?

Les absences dues à une maladie de longue durée constituent un point délicat tant dans le secteur privé que dans la fonction publique. Leurs causes sont également imputables à des problèmes tels que la charge de travail, la combinaison travail/famille, le stress et le burn-out. Dans le cadre de l'accord fédéral de l'été, le secteur privé s'est vu imposer des obligations concernant les coachs dédiés au burn-out. Qu'est-ce qui est entrepris au sein de la fonction publique? Dans la note de politique générale précédente, le ministre parlait d'une politique de formation coordonnée relative à la prévention du stress et du burn-out. Quelles initiatives concrètes ont été développées pour y donner suite? Qu'est-ce qui est encore en chantier? Quelle est l'évolution des chiffres concernant les absences de longue durée? Décrivent-ils une courbe descendante, et quels sont les instruments (qui sont censés servir) à cet effet?

M. Verherstraeten constate enfin que le mot “*redesign*” ne figure pas dans la note de politique générale. Pourtant, le ministre avait pour mission de réaliser des économies considérables par le biais de cette réforme. Quelles économies ont été ou seront réalisées à la suite des trajets d'économies?

Mme Sabien Lahaye-Battheu (Open Vld) constate, à son tour, qu'une série de thèmes ne sont pas abordés dans la note de politique générale, comme c'est par exemple le cas du *redesign*, à savoir l'optimisation de l'autorité fédérale. Le ministre n'est évidemment pas le seul responsable pour ce sujet au sein du gouvernement fédéral.

Il est ressorti des chiffres de la Cour des comptes que le *redesign* aurait généré 15 millions d'euros en 2016 et 53,7 millions en 2017. Ces chiffres sont-ils exacts, ou ont-ils été revus dans l'intervalle? Quelle est la situation aujourd'hui?

Vorig jaar werd ook gesproken over de diversiteit. De minister stelde toen dat op het vlak van de tewerkstelling van personen met een migratieachtergrond stappen zouden worden gezet. Wat zijn de huidige cijfers en wat zijn de ambities?

De vorige beleidsnota ambieerde een netwerk van satellietkantoren. Hoeveel satellietkantoren zijn er momenteel en waar situeren zij zich? Is er nog een groeipad of is het werk af?

Een vierde punt betreft het klokkenluiderstatuut. Er zouden aanpassingen worden voorbereid. Wat is de stand van zaken?

Wat de beleidsnota voor 2018 betreft, wijst de spreker ten eerste op de oprichting van de FOD BOSA, en dat sinds 1 maart 2017. De minister kijkt uit naar de synergie-effecten en efficiëntiewinsten die de samenwerking binnen één organisatie met zich mee brengen. Zij al cijfers beschikbaar over de besparingen? Zo ja, waarin wordt die winst geïnvesteerd?

Bij zijn afscheid liet de voorzitter van het Auditcomité van de Federale overheid (ACFO) optekenen dat hij gemengde gevoelens koesterde, met tevredenheid maar ook teleurstelling. Wat het laatste betreft, gaf hij aan dat het Auditcomité er niet in geslaagd was de interne audit binnen de Federale Overheid vorm te geven, en dat onder meer omwille van de lethargie van de politieke overheid en een diepgewortelde bureaucratie. Met welke maatregelen wenst de minister tegemoet te komen aan die kritiek?

Er zal eindelijk een regeling rond uitzendarbeid worden uitgewerkt. Onder welke voorwaarden is dat voor de minister mogelijk? Welke specifieke behoeften bestaan er op dat punt? Open Vld is alvast een voorstander van het gebruik ervan. Het zal immers toelaten om een flexibel en efficiënt personeelsbeleid te voeren en om de dienstverlening tijdens piekmomenten op peil te houden.

De wetgeving zal worden aangepast om bij de aanwerving van nieuwe personeelsleden in de overheidssector prioriteit te geven aan contractuelen. Een studie zal worden uitgevoerd om alle gezagsfuncties te bepalen die, omwille van de uitoefening ervan, een statuut vereisen dat de belangen van de Staat en de ambtenaar vrijwaart. Wie zal de studie uitvoeren en wanneer zal zij worden opgeleverd?

L'année passée, il a également été question de diversité. Le ministre a indiqué à l'époque que des mesures seraient prises dans le domaine de l'emploi des personnes issues de l'immigration. Quels sont les chiffres actuels et quelles sont les ambitions?

La note de politique générale précédente ambitionnait la mise en place d'un réseau de bureaux satellites. Combien en existe-t-il à présent et où se trouvent-ils? Y a-t-il encore une trajectoire de croissance ou le travail est-il achevé?

Un quatrième point concerne le statut des lanceurs d'alerte. Des adaptations seraient en cours de préparation. Où en sont-elles?

Concernant la note de politique générale 2018, l'intervenante signale premièrement la création du SPF BOSA le 1^{er} mars 2017. Le ministre attend avec impatience les effets de synergie et les gains en termes d'efficacité produits par la collaboration au sein d'une seule organisation. Des chiffres sont-ils déjà disponibles au sujet des économies? Si tel est le cas, dans quoi ces gains sont-ils investis?

Au moment de son départ, le président du Comité d'audit de l'administration fédérale (CAAF) a indiqué qu'il nourrissait des sentiments mitigés, teintés de satisfaction mais aussi de déception. Il a ainsi indiqué que le Comité d'audit n'était pas parvenu à concrétiser l'audit interne au sein de l'administration fédérale et ce, notamment, en raison de la léthargie du pouvoir politique et d'une bureaucratie profondément enracinée. Quelle mesure le ministre entend-il prendre pour répondre à cette critique?

Un régime sera finalement élaboré pour le travail intérimaire. À quelles conditions est-ce possible selon le ministre? Quels sont les besoins spécifiques en la matière? L'Open Vld est en tout cas partisan du recours à cette forme de travail. Elle permettra en effet de mener une politique du personnel flexible et efficace et de maintenir le service à niveau en période de pointe.

La législation sera modifiée afin de donner la priorité aux contractuels lors de l'engagement de nouveaux membres du personnel dans le secteur public. Une étude sera réalisée pour définir toutes les fonctions d'autorité qui, en raison de leur exercice, exigent un statut qui préserve les intérêts de l'État et du fonctionnaire. Qui réalisera cette étude et quand sera-t-elle livrée?

Samen met de staatssecretaris voor Administratieve Vereenvoudiging heeft de minister een innovatielab opgestart. Hoe werkt dat concreet?

De heer Alain Top (sp.a) merkt op dat de *redesign* in 2015 met veel bombarie is opgestart. Die oefening heeft onder meer tot doel heel wat geld te besparen, met name een bedrag van 750 miljoen euro. Wat is de stand van zaken van die besparing? Werd die ambitie bereikt? Waar kan dat worden teruggevonden in de begrotingsdocumenten? Is er al een duidelijk zicht op wat de *redesign* als resultaten heeft opgeleverd? Zo niet, wanneer mag die evaluatie worden verwacht? Zo ja, stemmen zij overeen met de vooropgestelde verwachtingen?

Ook de spreker stelt zich de vraag waarom de horizontale diensten van de FOD Kanselarij niet mee zijn opgegaan in de FOD BOSA. Is er op grond van die vaststelling nog sprake van een besparing? Zullen alle diensten in 2018 daadwerkelijk verhuizen, zoals de beleidsnota aanduidt (DOC 54 2708/020, blz. 3). Was het bijvoorbeeld niet de bedoeling dat *PersoPoint* en de diensten voor de begroting pas eind 2019 zouden verhuizen?

Op het vlak van de centrale aankopen wordt een percentage van 25 tot 40 % geambieerd, tegenover slechts 5 % nu. Dat zou moeten leiden tot betere aankoopvoorwaarden en vooral een efficiënter gebruik van werkmiddelen. Hoe zal dat worden gemeten? Tegen wanneer wil de minister dat resultaat bereikt zien en daarover kunnen communiceren?

Welke gevallen heeft de minister in gedachten voor het gebruik van uitzendarbeid? Wat zal er gebeuren indien bij de aanwerving van een interimair de regels niet werden gevolgd? Krijgt die persoon dan een contract voor onbepaalde duur?

Hoe zal de tweede pensioenpijler voor de federale contractuele personeelsleden op budgettair vlak onderbouwd worden? Zal er ook toe worden bijdragen door andere dan overheidsinstanties, of wordt het een tweede zuivere overheidspijler?

Wat betreft het juridisch kader van de functionele tweetaligheid is het zo dat de mandaathouders 30 maanden de tijd – of tot 1 november 2019 – de tijd zullen krijgen om te slagen in het taalexamen. Wat zal na die termijn het lot zijn van de niet-geslaagden?

En collaboration avec le secrétaire d'État à la Simplification administrative, le ministre a lancé un laboratoire d'innovation. Quel en est le fonctionnement concret?

M. Alain Top (sp.a) fait observer que le *redesign* a été lancé à grand fracas en 2015. Cet exercice est entre autres destiné à réaliser d'importantes économies, à savoir un montant de 750 millions d'euros. Où en est-on dans ces économies? L'ambition a-t-elle été atteinte? Où peut-on retrouver ces économies dans les documents budgétaires? A-t-on déjà une idée précise des résultats de ce *redesign*? Sinon, quand cette évaluation peut-elle être attendue? Si oui, ces résultats répondent-ils aux attentes?

L'intervenant se demande, lui aussi, pourquoi les services horizontaux du SPF Chancellerie n'ont pas été intégrés dans le SPF BOSA. À la lumière de ce constat, est-il encore question d'une économie? Tous les services déménageront-ils effectivement en 2018, comme l'indique la note de politique générale (DOC 54 2708/020, p. 3). L'objectif n'était-il par exemple pas que *PersoPoint* et les services du budget ne déménagent que fin 2019?

S'agissant des achats centralisés, le ministre vise un pourcentage compris entre 25 % et 40 %, alors que ce pourcentage n'est que de 5 % à l'heure actuelle. Une telle augmentation devrait permettre d'obtenir de meilleures conditions d'achat, mais surtout d'utiliser plus efficacement les moyens de fonctionnement. Comment mesurera-t-on cette augmentation? Quand le ministre entend-t-il atteindre ce résultat et sera-t-il en mesure de communiquer à cet égard?

À quels cas le ministre pense-t-il lorsqu'il évoque le recours au travail intérimaire? Qu'arrivera-t-il si le recrutement d'un travailleur intérimaire n'a pas été effectué dans les règles? Le travailleur intérimaire concerné obtiendra-t-il alors un contrat à durée indéterminée?

Comment le deuxième pilier de pension pour les membres du personnel contractuels de la fonction publique fédérale sera-t-il constitué sur le plan budgétaire? Des organismes autres que les pouvoirs publics pourront-ils également y contribuer ou bien ce pilier sera-t-il exclusivement réservé à la fonction publique?

S'agissant du cadre juridique du bilinguisme fonctionnel, les titulaires de mandat disposeront de 30 mois – et auront donc jusqu'au 1^{er} novembre 2019 – pour réussir l'examen linguistique. Quel sera le sort réservé aux titulaires qui n'ont pas réussi cet examen à l'expiration de ce délai?

De heer Top gaat volledig akkoord met de stelling dat de overheidsdiensten de boot van de digitalisering niet mogen missen (punt 13 van de beleidsnota). Welke winsten moet de verbeteringen op dat vlak opleveren? Rekent de minister op een efficiëntie- of personeelswinst voor elke FOD?

De spreker is tot slot tevreden dat de wedden van december 2016 ook in die maand werden uitbetaald. Hij wijst er evenwel op dat de wet met die maatregel pas op 1 januari 2017 in werking is getreden, en de betaling dus wettelijk eigenlijk niet had kunnen gebeuren.

B. Antwoorden van de minister

— *Federale overheidsdienst Beleid en Ondersteuning*

Ter herinnering, de FOD Beleid en Ondersteuning, hierna BOSA, is opgericht op 1 maart 2017 en kan vanaf 1 januari 2018 volledig operationeel zijn.

In de mate van het mogelijke werden oplossingen gevonden voor de voorzitters en de leden van de directiecomités van de in de FOD BOSA opgenomen diensten (zie het koninklijk besluit van 22 februari 2017 houdende de overgangsregeling van huidige managementfuncties ingevolge de oprichting van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning).

De voor Ambtenarenzaken, Begroting en Digitale Agenda bevoegde ministers, die het toezicht over de FOD BOSA delen, zullen binnenkort groen licht geven voor het van start gaan van de selectieprocedure voor de nieuwe voorzitter. De oproep tot kandidaatstelling zou in februari 2018 moeten worden bekendgemaakt en de selectie zou in april 2018 moeten plaatsvinden. De leden waaruit het directiecomité thans is samengesteld, zijn tijdelijk aangewezen, wat de reden is waarom er nog geen taalevenwicht is. Op termijn komt dat er.

Het delen van het toezicht op de FOD BOSA was *a priori* niet eenvoudig, aangezien elke betrokken minister een eigen visie heeft over de wijze waarop de taken moeten worden verricht. Die hinderpaal kon evenwel worden overwonnen. Iedere minister zal de gegadigden op zijn bevoegdheidsgebied evalueren en krijgt daartoe de steun van een extern bureau. De resultaten zullen vervolgens worden opgenomen in een gezamenlijke evaluatie.

De oprichting van de FOD BOSA heeft nu al tot concrete resultaten geleid. Het aantal managementfuncties kon aldus worden verminderd tot acht (in plaats van zestien). Het aantal voltijdse equivalenten (VTE's) is

M. Top souscrit totalement au fait que les services publics ne peuvent pas rater le train de la numérisation (point n° 13 de la note de politique générale). Quels seront les gains générés par les améliorations en la matière? Le ministre escompte-t-il des gains d'efficacité et de personnel pour chaque SPF?

Enfin, l'intervenant se réjouit que les traitements de décembre 2016 aient été payés ce même mois. Il indique toutefois que la loi comportant cette mesure n'est entrée en vigueur que le 1^{er} janvier 2017 et que, de ce fait, le versement n'aurait en réalité pas pu avoir lieu d'un point de vue légal.

B. Réponses du ministre

— *Service public fédéral "Stratégie et Appui"*

Pour rappel, le SPF "Stratégie et appui" (ci-après BOSA) a été créé le 1^{er} mars 2017 et pourra être pleinement opérationnel dès le 1^{er} janvier 2018.

Dans la mesure du possible, des solutions ont été trouvées pour les présidents et membres des comités de direction des services intégrés dans BOSA (cf. arrêté royal du 22 février 2017 portant régime transitoire des actuelles fonctions de management suite à la création du Service public fédéral Stratégie et Appui).

Les ministres compétents pour la Fonction Publique, le Budget et l'Agenda Numérique qui partagent la tutelle sur BOSA donneront prochainement le feu vert pour le lancement de la procédure de sélection du nouveau président. L'appel à candidatures devrait être publié en février 2018 et la sélection opérée en avril 2018. Les membres qui composent actuellement le conseil de direction sont désignés à titre temporaire, raison pour laquelle l'équilibre linguistique n'est pas encore respecté. Il le sera à terme.

Le partage de la tutelle sur BOSA n'était *a priori* pas simple dans la mesure où chaque ministre concerné a une vision propre quant à la manière dont les tâches doivent être effectuées. Cet obstacle a néanmoins pu être surmonté. Chaque ministre procèdera à l'évaluation des mandataires dans son domaine de compétences et bénéficiera pour ce faire du soutien d'un bureau externe. Les résultats seront ensuite intégrés dans une évaluation commune.

La création de BOSA a d'ores et déjà permis d'enregistrer des résultats concrets. Le nombre de fonctions de management a ainsi pu être réduit à huit (au lieu de seize). Le nombre d'équivalents temps plein (ETP) est

van 764 naar 715 gedaald, wat overeenkomt met een besparing van 10 % aan personeelskredieten.

De verhuizing van de FOD BOSA naar het WTC III zal het ook mogelijk maken de huurlasten in 2019 te vermindern met 185 000 euro en in 2020 met 308 000 euro. De minister geeft in dat verband aan dat sommige diensten er al zijn geïnstalleerd. Hij is tot dusver tevreden met het verloop en herinnert eraan dat de diensten voor de inrichting van hun nieuwe kantoren worden geraadpleegd. Voorts werden diverse initiatieven genomen om de geest van samenwerking te bevorderen en om het personeel op te leiden voor de “*New Way of Working*”.

Wat de budgettaire impact van de *Redesign* in het algemeen betreft, benadrukt de minister dat hij niet alle trajecten aanstuurt. Men dient derhalve voor elk traject de verantwoordelijke minister te ondervragen.

— Groepsaankopen

Er zij aan herinnerd dat de besparing als gevolg van de centrale coördinatie van de federale aankopen voor 2017 werd geraamd op 250 000 euro. Die besparing bedraagt nu uiteindelijk 380 000 euro. De regering hoopt in 2018 650 000 euro te bereiken. Nu is amper 5 % van de aankopen een groepsaankoop. Er is dus heel wat ruimte voor groei.

De minister herinnert eraan dat ongeveer 85 % van de overeenkomsten van de federale overheidsdiensten minder dan 85 000 euro betreffen. In die gevallen rust er evenwel een grote administratieve last op de diensten. Men dient dus de centralisatie van elk type aankopen te stimuleren bij de dienst die het meest geschikt is om ze te beheren. De minister geeft aan dat hij daartoe onlangs een regelgevend initiatief aan de Ministerraad heeft voorgesteld. Dat initiatief voorziet in een model van samenwerking tussen de aanbestedende federale diensten, waarbij hun aankopen worden gecentraliseerd.

De minister hoopt in 2018 10 % groepsaankopen te bereiken, in 2019 20 % en in 2020 30 %.

Voorts zal het altijd mogelijk zijn tot gespecialiseerde aankopen over te gaan, mits de aanbestedende diensten dat kunnen verantwoorden (toepassing van het Angelsaksische beginsel “*comply or explain*”).

— Een personeelsbeleid gericht op werkbaar en levensfasebewust werk

De minister geeft aan dat het weliswaar nog te vroeg is om de impact te evalueren van de maatregelen ter bevordering van een personeelsbeleid gericht

passé de 764 à 715, ce qui correspond à une économie de 10 % en termes de crédits de personnel.

Le déménagement de BOSA dans les locaux du WTC III permettra également de diminuer les frais locatifs de 185 000 euros en 2019 et de 308 000 euros en 2020. Le ministre indique à ce propos que certains services s’y sont déjà installés. Il se dit jusqu’à présent satisfait du déroulement des opérations et rappelle que les services sont consultés pour l’aménagement de leurs nouveaux bureaux. Plusieurs initiatives ont par ailleurs été prises afin d’encourager l’esprit de collaboration et de former le personnel au “*New Way of Working*”.

Quant à l’impact budgétaire du *Redesign* en général, le ministre souligne qu’il ne pilote pas l’ensemble des trajets. Il convient dès lors d’interroger, pour chaque trajet, le ministre responsable.

— Achats groupés

Pour rappel, l’économie résultant de la coordination centrale des achats fédéraux avait été estimée à 250 000 euros pour 2017. Cette économie s’est finalement élevée, pour 2017, à 380 000 euros. Le gouvernement espère atteindre 650 000 euros en 2018. Aujourd’hui, à peine 5 % des achats sont des achats groupés. Il y a donc une importante marge de croissance.

Le ministre rappelle que environ 85 % des contrats des services publics fédéraux concernent un montant inférieur à 85 000 euros. Dans ces cas, néanmoins, une grande charge administrative repose sur les services. Il importe dès lors d’encourager la centralisation de chaque type d’achats auprès du service qui pourra le mieux les gérer. Le ministre indique qu’à cette fin, il a récemment présenté une initiative réglementaire au Conseil des ministres. Cette initiative crée un modèle de coopération entre les pouvoirs adjudicateurs fédéraux, dans lequel leurs achats sont centralisés.

Le ministre espère atteindre 10 % d’achats groupés en 2018, 20 % en 2019 et 30 % en 2020.

Par ailleurs, il sera toujours possible de procéder à des achats spécialisés pour autant que les services adjudicateurs puissent en justifier la raison (application du principe anglo-saxon: “*comply or explain*”).

— Une politique du personnel axée sur le travail faisable et respectueuse des phases de vie

Le ministre indique que s’il est encore trop tôt pour évaluer l’impact des mesures prises afin de favoriser une politique du personnel axée sur le travail faisable et

op werkbaar en levensfasebewust werk, maar dat er bemoedigende tekenen zijn. Zo hebben de maatregelen inzake telewerk (inclusief de vergoeding waarin is voorzien) het mogelijk gemaakt het aantal ambtenaren te verhogen die er gebruik van maken (bijna 23 000). Telewerk heeft niet alleen een positief gevolg voor het privéleven van de betrokken ambtenaren, maar ook op het gebied van mobiliteit.

De minister gaat vervolgens in op het proefproject rond satellietkantoren. In 2018 zou een evaluatie plaatsvinden. Het aantal ambtenaren die van deze kans gebruik maken, is nog beperkt, maar als de evaluatie positief is, is het goed mogelijk dat het niet bij de huidige zestien satellietkantoren blijft.

Inzake mobiliteit erkent de minister dat de resultaten van het *Talent on the move*-project nog te bescheiden zijn. Alvorens een externe rekruteringsprocedure wordt uitgeschreven, zal voortaan worden nagegaan of er in andere FOD's geen soortgelijke profielen bestaan.

— *Personeel in vast verband versus contractueel personeel*

Aan wie hem verwijt het ambtenarenstatuut af te zwakken, antwoordt de minister dat hij altijd een vurig voorstander is geweest van het statuut zoals het in 1937 (statuut-Camu) werd bedacht. Toen was dit statuut duidelijk alleen bedoeld voor een bepaalde groep overheidsbeambten die bekleed waren met een gezagsfunctie waarvoor onafhankelijkheid, neutraliteit en ongebondenheid als essentiële voorwaarden golden.

Momenteel wordt overleg gepleegd met de rege­ringsleden om binnen hun respectieve organisatie na te gaan welke functie als gezagsfunctie moet worden beschouwd. Het aantal functies wordt geraamd op ongeveer 5 000. Gemakshalve hoopt de minister achttien functie­categorieën te kunnen afbakenen.

Hij wijst er bovendien op dat hij na de zomer van 2017 de vakbonden heeft ontmoet om de gevolgen van het zomerakkoord voor het openbaar ambt toe te lichten. De regering vindt immers dat een einde moet worden gemaakt aan bepaalde vormen van discriminatie jegens personeelsleden met een arbeidsovereenkomst en dat de inschakeling van uitzendkrachten moet worden toegestaan.

De regering wil personeelsleden met een arbeids­overeenkomst niet alleen loopbaanperspectieven aanbieden maar eveneens in een aanvullend pensioen voorzien voor die categorie. Voor dat laatste heeft ze 32 miljoen euro uitgetrokken. Hij betreurt in dat verband

respectueuse des phases de la vie, certains signes sont encourageants. Ainsi, les mesures prises en matière de télétravail (en ce compris l'indemnité prévue) ont permis d'augmenter le nombre de ceux qui y recourent (près de 23 000). Le télétravail n'a pas seulement un impact positif pour la vie privée des fonctionnaires concernés mais également en termes de mobilité.

Le ministre évoque ensuite le projet pilote de bureaux satellites. Une évaluation est attendue en 2018. Le nombre de fonctionnaires qui y recourent est encore limité mais si l'évaluation est positive, rien ne s'oppose à ce qu'on aille au-delà des 16 bureaux actuels.

En matière de mobilité, le ministre reconnaît que les résultats du projet *Talent on the move* sont encore trop timides. Dorénavant, avant de lancer une procédure de recrutement externe, il conviendra de vérifier qu'il n'existe pas de profils similaires dans d'autres SPF.

— *Agents statutaires versus agents contractuels*

À ceux qui l'accusent d'affaiblir le statut des fonctionnaires, le ministre répond qu'il a toujours été un fervent défenseur du statut tel qu'il a été conçu en 1937 (statut Camu). À l'époque, il était clair que ce statut ne devait être conféré qu'à un groupe particulier d'agents publics revêtus d'une fonction régalienne pour l'exercice de laquelle l'indépendance, la neutralité et la liberté étaient des conditions essentielles.

Une concertation a lieu actuellement avec les membres du gouvernement afin d'identifier, au sein de leur organisation respective, quelle fonction doit être considérée comme régalienne. Le nombre de fonctions est estimé à 5000 environ. Aux fins de simplification, le ministre espère aboutir à dix-huit familles de fonction.

Il rappelle en outre avoir rencontré les syndicats à la rentrée 2017 afin d'expliquer les conséquences de l'accord de l'été sur la fonction publique. Le gouvernement juge en effet nécessaire de supprimer un certain nombre de discriminations à l'encontre des agents contractuels et d'autoriser le recours au travail intérimaire.

Outre la volonté d'offrir des perspectives de carrière aux agents contractuels, le gouvernement entend également instaurer en leur faveur une pension complémentaire et a libéré un budget de 32 millions d'euros à cette fin. Il déplore à ce propos l'adoption d'une motion en

de motie van belangenconflict die het parlement van de Franse Gemeenschap heeft ingediend, onder meer op initiatief van de PS.

Wat de uitwerking van de codex betreft die zal gelden voor het vaste én het personeel met een arbeidsovereenkomst, wordt met de vakbonden overlegd op basis van principenota's per thema.

Eind dit jaar nog zullen een aantal beslissingen worden genomen die vervolgens het normale proces zullen doorlopen, inclusief het overleg met de vakbonden.

De minister is tevreden over het verloop van de besprekingen en over de sfeer van wederzijds respect waarin een en ander plaatsvindt. Over sommige aspecten is er weliswaar nog geen akkoord, maar er konden wel enkele gelijklopende punten worden vastgesteld, onder meer wat de maatregelen inzake een betere afstemming tussen privé en beroepsleven betreft.

— *Het mandaatsysteem*

De Ministerraad heeft inzake het mandaatsysteem een aantal wijzigingen goedgekeurd, waaronder de beperking van het aantal mandaten voor eenzelfde functie tot twee perioden van zes jaar. Voor de mandaathouders die al in functie zijn, werden overgangsbepalingen vastgesteld. Zij zullen nog op een vernieuwing van hun mandaat aanspraak kunnen maken, ongeacht hun aantal dienstjaren. Ze zullen bovendien drie maanden tijd hebben om hun situatie te regulariseren en in overeenstemming te brengen met de nieuwe regels inzake belangenconflicten.

Een doorgedreven *outsourcing*, ten slotte, moet een snellere, efficiëntere en objectievere selectie mogelijk maken.

— *Integriteit*

Wat de rol van de vertrouwenspersonen op het vlak van integriteit betreft, benadrukt de minister dat die totaal verschillend is van die van de federale ombudsmannen: de vertrouwenspersonen maken immers ten volle deel uit van de diensten waaronder ze ressorteren en het doel van hun opdracht valt niet te vergelijken.

— *Federale interneauditdienst*

Het nieuwe hoofd van de federale interneauditdienst is op 1 oktober 2017 in dienst getreden.

De kritiek van zijn voorganger, die met pensioen is gegaan, heeft allicht te maken met de ontgoocheling omtrent het feit dat de dienst jarenlang verlamd is

conflit d'intérêts par le parlement francophone bruxellois sur initiative notamment du groupe PS.

Concernant l'élaboration du Codex applicable tant aux membres du personnel statutaire que contractuel, on travaille avec les syndicats sur base de notes de principes thématiques.

Dès la fin de cette année, une série de décisions seront prises qui suivront par la suite le processus normal, en ce compris la concertation syndicale.

Le ministre se dit satisfait du déroulement des discussions et du climat de respect mutuel qui les entoure. Bien que certains sujets fassent encore l'objet de désaccord, certains points de convergence ont pu être identifiés notamment en ce qui concerne les mesures visant à mieux concilier la vie privée et la vie professionnelle.

— *Le système des mandats*

Concernant le système des mandats, le Conseil des ministres a adopté une série de modifications dont la limitation du nombre de mandats dans la même fonction à deux périodes de six ans. Des dispositions transitoires sont prévues pour les mandataires déjà en fonction. Ceux-ci pourront encore bénéficier, quelle que soit leur ancienneté, d'un renouvellement de leur mandat. Ils disposeront par ailleurs d'une période de trois mois pour régulariser leur situation et la mettre en conformité avec les nouvelles règles de conflit d'intérêts.

Enfin, l'externalisation accrue doit permettre une sélection plus rapide, plus efficace et plus objective.

— *L'intégrité*

Concernant le rôle des personnes de confiance en matière d'intégrité, le ministre souligne qu'il est totalement différent de celui des Médiateurs fédéraux: elles font en effet partie intégrante des services dont elles dépendent et la finalité de leurs mission n'est pas comparable.

— *Service fédéral d'audit interne*

Le nouveau responsable du Service fédéral d'audit interne est entré en fonction le 1^{er} octobre 2017.

Les critiques émises par son prédécesseur, parti à la retraite, s'expliquent sans doute par la déception liée à la paralysie du Service pendant de nombreuses

geweest door een gebrek aan belangstelling van de voorgaande regeringen.

Diverse audits hebben plaatsgevonden of zijn nog lopende. Ze hebben onder andere betrekking op FedCom, de uitwerking van de bestuursovereenkomsten.

— *Uitzendarbeid*

De beslissing om uitzendarbeid toe te staan zal normaal gezien vóór eind dit jaar worden genomen. De in CAO nr. 108 vermelde voorwaarden zullen daarbij in acht worden genomen. Er zal dus slechts maximaal gedurende twaalf maanden gebruik van kunnen worden gemaakt en bovendien uitsluitend in welbepaalde omstandigheden, met name om achterstand bij het werk weg te werken of voor specifieke taken. De minister haalt het voorbeeld aan van de vervanging van een werknemer die gebruik maakt van zijn recht op ouderschapsverlof.

De vrees van sommigen dat er overmatig gebruik zal worden gemaakt van uitzendarbeid is ongegrond, daar een uitzendkracht per definitie altijd duurder zal zijn dan de in vast verband benoemde ambtenaar of de ambtenaar met een arbeidsovereenkomst die (tijdelijk) moet worden vervangen.

Men mag bovendien geen verwarring doen ontstaan tussen consultancyopdrachten en uitzendarbeid. Consultancy heeft immers een ander doel, aangezien er slechts een beroep op wordt gedaan voor zaken die niet intern kunnen worden opgelost.

— *Aanwervingen en vervangingen*

De minister zal de door mevrouw Fernandez Fernandez gevraagde cijfers later meedelen. Algemeen genomen (zonder onderscheid te maken tussen contractuele en in vast verband benoemde ambtenaren) waren er 1 621 aanwervingen in 2014, 726 in 2015, 1 453 in 2016 en 1 497 in 2017.

— *Betaling van de lonen van het einde van het jaar*

De minister bevestigt dat de beslissing om de lonen van het einde van het jaar in december uit te betalen een structurele maatregel is.

— *Selor*

Selor maakt voortaan volledig deel uit van de FOD Beleid en Ondersteuning, maar blijft bevoegd voor de door de wet opgelegde opdrachten (bijvoorbeeld het naleven van de regels inzake taalevenwicht). De overheidsdiensten kunnen bovendien nog steeds een

années due au manque d'intérêt des gouvernements précédents.

Plusieurs audits ont été réalisés et d'autres sont en cours. Ils concernent par exemple FedCom, le processus d'élaboration des contrats d'administration.

— *Travail intérimaire*

La décision visant à autoriser le travail intérimaire devrait être prise d'ici la fin de l'année et respecter les conditions énumérées dans la CCT n° 108. L'on ne pourra donc y avoir recours que pour douze mois au maximum et uniquement dans des circonstances bien déterminées, en cas de surplus de travail ou pour des tâches spécifiques. Le ministre donne à titre d'illustration le cas du remplacement d'un agent faisant usage de son droit au congé parental.

Les craintes de certains concernant un recours excessif au travail intérimaire sont infondées puisque le travailleur intérimaire sera, par définition, toujours plus cher que l'agent statutaire ou contractuel qu'il a vocation à remplacer (temporairement).

En outre, il convient de ne pas opérer de confusion entre le recours à la consultance et le travail intérimaire. La consultance n'a en effet pas le même objet puisqu'elle n'est utilisée que pour des questions qui ne peuvent pas être résolues en interne.

— *Recrutements et remplacements*

Le ministre communiquera ultérieurement les chiffres demandés par Mme Fernandez Fernandez. De manière générale (sans distinction entre les agents contractuels et statutaires), le nombre de recrutements s'élevait pour 2014 à 1621, pour 2015 à 726, pour 2016 à 1453 et pour 2017 à 1497.

— *Paiement des traitements de fin d'année*

Le ministre confirme que la décision concernant le paiement des traitements de fin d'année en décembre est une mesure structurelle.

— *Selor*

Si le Selor fait dorénavant partie intégrante du SPF "Stratégie et Appui", il reste chargé des missions que la loi lui confère (par exemple, le respect des règles en matière d'équilibre linguistique). Les services publics peuvent également continuer à faire appel à lui pour

beroep doen op Selor voor de organisatie van hun aanwervingsprocedures. Het merk “Selor” blijft dus bestaan. Niettemin zullen de voorzitters van de FOD’s indien ze dit wensen een actiever aanwervingsbeleid kunnen voeren.

— *Opleiding*

Dat de beleidsnota weinig details over de opleidingen bevat, betekent niet dat er niets gebeurt.

De minister wijst er allereerst op dat hij het vraagstuk van de gecertificeerde opleidingen heeft opgelost.

Daarnaast zal het individueel recht op opleiding uitdrukkelijk in de Codex worden ingeschreven. Het huidig streefcijfer bedraagt nog steeds vijf opleidingsdagen per jaar; het begrip “opleiding” kan daarbij in ruime zin worden geïnterpreteerd. Het werkelijke gemiddelde bedraagt thans 2,9 dagen per jaar.

— *Functionele tweetaligheid*

Momenteel volgen ongeveer 600 ambtenaren een opleiding ter voorbereiding op de taaltesten.

Omtrent de functionele tweetaligheid van de mandaathouders, herinnert de minister eraan dat de nieuwe mandaathouders over zes maanden zullen beschikken om te slagen voor de testen. Voor wie al in functie is, geldt een overgangsperiode van 30 maanden (te rekenen vanaf 1 mei 2017). Als ze niet slagen voor de test, wordt hun mandaat beëindigd, omdat ze niet aan de voorwaarden voldoen.

— *Innovatie*

De FOD BOSA telt 3 VTE’s die belast zijn met het organiseren van workshops om het personeel aan te moedigen concrete initiatieven te nemen.

— *Diversiteit*

Wat de personen met een migratieachtergrond betreft, benadrukt de minister dat eindelijk een definitie kon worden uitgewerkt. Voor het overige moet het resultaat worden afgewacht van de sociaaleconomische monitoring die tot doel heeft de positie van mensen op de arbeidsmarkt in kaart te brengen, afhankelijk van hun afkomst en/of hun migratieverleden. Een streefcijfer zal pas kunnen worden vastgesteld nadat een akkoord is bereikt over de nulstelling.

In verband met de toegang van vrouwen tot de leidinggevende functies, verwijst de minister naar het *Top*

organiser leurs recrutements. La marque “Selor” subsiste donc. Les présidents des SPF pourront néanmoins mener une politique de recrutement plus active s’ils le souhaitent.

— *Formation*

Ce n’est pas parce que la note de politique générale ne contient pas de nombreux détails quant aux formations que rien n’est fait.

Le ministre rappelle tout d’abord avoir résolu la question des formations certifiées.

D’autre part, le droit individuel à la formation sera inscrit expressément dans le Codex. L’objectif actuel est toujours de cinq jours de formation par an, la notion de “formation” pouvant être interprétée de manière extensive. La moyenne réelle actuelle est de 2,9 jours par an.

— *Bilinguisme fonctionnel*

Actuellement, environ 600 fonctionnaires suivent une formation visant à les préparer aux tests linguistiques.

Quant au bilinguisme fonctionnel des mandataires, le ministre rappelle que les nouveaux mandataires disposeront de 6 mois pour réussir les tests. Pour ceux déjà en fonction, une période transitoire de 30 mois est prévue (à compter du 1^{er} mai 2017). En cas d’échec, le mandat prendra fin puisqu’ils ne satisfont pas aux conditions.

— *Innovation*

BOSA compte 3 ETP qui sont chargés de l’organisation de workshops pour encourager les agents à prendre des initiatives concrètes.

— *Diversité*

Concernant les personnes issues de l’immigration, le ministre souligne qu’une définition a enfin pu être élaborée. Pour le reste, il est nécessaire d’attendre le résultat du monitoring socio-économique qui vise à mettre en évidence les positions des personnes sur le marché du travail en fonction de leur origine et/ou de leur historique migratoire. Un objectif chiffré ne pourra être fixé qu’après qu’un accord sera intervenu sur le zéro tage.

À propos de l’accès aux femmes aux fonctions dirigeantes, le ministre se réfère au projet *Top Skills* qui

Skills-project, dat hen aanmoedigt om zich kandidaat te stellen voor deze functie.

Tot slot worden nog steeds inspanningen gedaan op gebied van informatie en bewustmaking om de indienstneming van mensen met een handicap te stimuleren. Ook wordt onderzocht hoe nieuwe vormen van werk kunnen worden gecreëerd.

C. Replieken en aanvullende antwoorden

Mevrouw Julie Fernandez Fernandez (PS) geeft toe dat de minister zijn ideologische keuzen absoluut niet verbergt. In zijn cynisme meent hij dat een hogere efficiëntie alleen kan worden bereikt via een minder gunstig statuut. De keuzen inzake een grotere flexibiliteit, de inzet van uitzendkrachten, de privatisering en de afbouw van de eerste pijler vormen een ongeziene sociale achteruitgang. De wijze waarop de regering thans domeinen zoals de sociale zekerheid, defensie of het openbaar ambt beheert, ondergraaft voort de samenhang van de Federale Staat ten nadele van de zwakste werkenden.

De heer Servais Verherstraeten (CD&V) betreurt dat een aantal transversale diensten van de Kanselarij (zoals de interneauditdienst en de dienst “duurzame ontwikkeling”) niet zijn overgeheveld naar de FOD BOSA, terwijl die diensten toch een belangrijke ondersteunde rol zouden kunnen vervullen voor heel het openbaar ambt. Hij moedigt de minister aan die keuze opnieuw te bekijken. Voorts vraagt hij zich af of het niet interessant zou zijn synergieën met andere gewestelijke of lokale overheden na te streven.

Wat de inzet van uitzendkrachten betreft, meent de spreker dat het relevanter lijkt om voor de vervanging van een ambtenaar die met wettelijk verlof is, een beroep te doen op een personeelslid met een arbeidsovereenkomst. Hij herinnert eraan dat in het onderwijs voor vervangingen gebruik wordt gemaakt van een pool van contractuele krachten. Die oplossing lijkt hem overigens goedkoper dan het gebruik van uitzendarbeid.

Het door de minister vermelde huidige gemiddelde van 2,9 dagen opleiding is behoorlijk. Het lijkt de spreker wenselijk verder te gaan en in de toekomstige Codex minimaal vijf dagen opleiding op te nemen, vooral wanneer men het personeel langer wil doen werken.

De minister herinnert eraan dat de CD&V-fractie inzake de fusie van de kanselarijdiensten met andere transversale diensten niet altijd hetzelfde heeft gezegd. Hij verwijst ter zake naar een op 12 juli 2016 gestelde

visie om hen te encourageren om hun kandidatuur voor dit type van functie te stellen.

Enfin, des efforts d'information et de sensibilisation sont toujours réalisés en vue de favoriser l'emploi des personnes avec un handicap. On examine également comment on pourrait mettre en place de nouvelles formes d'emplois.

C. Répliques et réponses complémentaires

Mme Julie Fernandez Fernandez (PS) reconnaît que le ministre assume pleinement ses choix idéologiques. De manière cynique, il considère que la fragilisation du statut est une condition *sine qua non* d'une meilleure efficacité. Les choix opérés qui privilégient une flexibilité accrue, le recours au travail intérimaire, la privatisation, l'affaiblissement du premier pilier constituent un recul social sans précédent. À travers sa gestion actuelle des domaines tels que la sécurité sociale, la défense ou encore la fonction publique, le gouvernement continue de toucher au ciment de l'État fédéral au détriment des travailleurs les plus fragiles.

M. Servais Verherstraeten (CD&V) regrette qu'un certain nombre de services horizontaux de la Chancellerie (comme le service d'audit interne, le service “développement durable”...) n'aient pas été transférés au SPF BOSA alors que ces services peuvent jouer un rôle d'appui important pour l'ensemble de la fonction publique. Il encourage le ministre à réexaminer ce choix. Par ailleurs, il se demande s'il ne serait pas intéressant de rechercher des synergies avec d'autres autorités publiques régionales ou locales.

Concernant le travail intérimaire, l'intervenant estime que pour le remplacement d'un fonctionnaire faisant usage de ses congés légaux, le recours à un agent contractuel paraît plus pertinent. Il rappelle qu'en matière d'enseignement, il est fait usage d'un pool de contractuels pouvant opérer des remplacements. Cette solution lui paraît d'ailleurs moins chère que le recours au travail intérimaire.

Enfin, concernant la formation, la moyenne actuelle évoquée par le ministre de 2,9 jours est appréciable. Il lui semble opportun d'aller plus loin et de prévoir dans le futur Codex un nombre minimal de cinq jours de formation, surtout si l'on souhaite garder les gens plus longtemps au travail.

Le ministre rappelle que le groupe CD&V n'a pas toujours tenu le même discours concernant la fusion des services de la Chancellerie avec d'autres services horizontaux. Il se réfère à ce sujet à une question orale

mondelinge vraag van de heer Hendrik Bogaert (<http://www.lachambre.be/doc/CCRI/pdf/54/ic473.pdf>). Na het antwoord van de minister heeft de heer Bogaert de volgende repliek gegeven: “In verband met de Kanselarij heb ik grote vragen of ze sowieso hoort bij Budget, P&O en Fedict. Ik weet dat er daar engagementen zijn genomen, maar de Kanselarij is een andere eend in die groep ten opzichte van die andere departementen. Ik denk niet dat het verstandig is om ze op te heffen en te voegen bij die andere”. De minister is verheugd dat de CD&V zijn standpunt bijstelt en beklemtoont dat niets verhindert te overwegen om bepaalde kanselarijdiensten in een later stadium naar de FOD BOSA over te hevelen.

De minister is voorts absoluut voorstander van het gesuggereerde streven naar synergieën met andere beleidsniveaus.

III. — ADVIES

Met 10 stemmen tegen 2 brengt de commissie een gunstig advies uit over sectie 06 – FOD Beleid en Ondersteuning (*partim*: Ambtenarenzaken) van het ontwerp van algemene uitgavenbegroting voor het begrotingsjaar 2018.

De rapporteur,

Koen METSU

De voorzitter,

Brecht VERMEULEN

de M. Hendrik Bogaert posée le 12 juillet 2016 (<http://www.lachambre.be/doc/CCRI/pdf/54/ic473.pdf>). Après avoir entendu la réponse du ministre, M. Bogaert avait répliqué ce qui suit: “In verband met de Kanselarij heb ik grote vragen of ze sowieso hoort bij Budget, P&O en Fedict. Ik weet dat er daar engagementen zijn genomen, maar de Kanselarij is een andere eend in die groep ten opzichte van die andere departementen. Ik denk niet dat het verstandig is om ze op te heffen en te voegen bij die andere”. Le ministre salue l’évolution de la position du CD&V et souligne que rien n’empêche d’envisager le transfert de certains services de la Chancellerie au SPF BOSA dans un stade ultérieur.

Le ministre est par ailleurs tout à fait favorable à la suggestion relative à la recherche de synergies avec d’autres niveaux de pouvoirs publics.

III. — AVIS

La commission émet, par 10 voix contre 2, un avis favorable sur la section 06 – SPF Stratégie et Appui (*partim*: Fonction publique) du projet de loi contenant le budget général des dépenses pour l’année budgétaire 2018.

Le rapporteur,

Koen METSU

Le président,

Brecht VERMEULEN