

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

7 november 2018

ALGEMENE BELEIDSNOTA (*)

Ambtenarenzaken

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

7 novembre 2018

NOTE DE POLITIQUE GÉNÉRALE (*)

Fonction publique

Zie:

Doc 54 **3296/ (2018/2019):**

001: Lijst van Beleidsnota's.

002 tot 29: Beleidsnota's.

Voir:

Doc 54 **3296/ (2018/2019):**

001: Liste des notes de politique générale.

002 à 29: Notes de politique générale.

(*) Overeenkomstig artikel 111 van het Reglement.

(*) Conformément à l'article 111 du Règlement.

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

Ook in 2019 blijft onze missie onveranderd: de federale overheid moet kwaliteitsvolle diensten leveren aan zijn burgers en ondernemingen. Het is onze opdracht dit te doen op een kostenefficiënte manier en om tegelijk te garanderen dat de federale overheid een dynamische en aantrekkelijke organisatie is, waar het goed werken is voor alle personeelsleden.

Nog nooit was de federale overheid zo slank. Het aantal personeelsleden is voor de eerste keer onder de 60 000 voltijds equivalenten gedaald.

Dit brengt uitdagingen met zich mee. De budgettaire context dwingt de overheidsinstellingen om na te denken hoe zij hun werking en hun dienstverlening kwaliteitsvol kunnen houden tegen een lagere kostprijs.

1. We versterken verantwoordelijkheid

We rekenen op de overheidsmanagers. Zij worden verder geresponsabiliseerd om het selectief vervangingsbeleid aan te houden op basis van de evolutie van personeelsenvolpes.

Via de personeelsplannen schuiven leidend ambtenaren daarnaast zelf hun prioriteiten naar voren en bepalen ze hoe en waar ze hun personeel op de meest efficiënte manier willen inzetten.

Verder wordt deze legislatuur uitzendarbeid mogelijk gemaakt.

Ten slotte zijn de bestuursovereenkomsten ingevoerd, die de basis vormen van de evaluatie van de leidend ambtenaren. Deze zullen in 2019 geëvalueerd worden en waar nodig bijgestuurd.

2. We schrappen overbodige structuren

Voor de eerste keer werd het aantal federale overheidsdiensten verminderd. In 2017 werd de nieuwe FOD Beleid en Ondersteuning (BOSA) opgericht, een fusie van Fedict, FOD B&B, FOD P&O, Empreva en de diensten met afzonderlijk beheer Selor en Fed+. Deze diensten worden gecentraliseerd op één locatie. Eenzelfde beweging werd bijvoorbeeld ook gemaakt voor de andere diensten binnen mijn bevoegdheid (*War Heritage Institute*).

Binnen de nieuwe horizontale FOD BOSA wordt PersoPoint uitgebouwd als het secretariaat voor personeels- en loonadministratie. Geleidelijk aan zal PersoPoint uitgroeien tot een organisatie van +/- 520 personeelsleden die instaat voor de jaarlijkse behandeling

Notre mission reste également inchangée en 2019: le secteur public fédéral doit fournir aux citoyens et aux entreprises des services de qualité. C'est notre tâche de réaliser ceci de façon rentable et de garantir, en même temps, que le secteur public fédéral soit une organisation dynamique et attrayante, où il fait bon travailler pour tous les membres du personnel.

Jamais auparavant, le secteur public fédéral n'a été si léger. Le nombre de membres du personnel est pour la première fois tombé sous les 60 000 équivalents temps plein.

Cela représente des défis. Le contexte budgétaire oblige les organisations publiques à repenser la manière dont elles peuvent maintenir leur fonctionnement ainsi que la qualité de leurs prestations de service et ce, avec un coût moindre.

1. Nous renforçons la responsabilité

Nous comptons sur les managers du secteur public. Ils deviennent progressivement plus responsables du maintien de la politique de remplacement sélectif sur base de l'évolution des crédits de personnel.

Par le biais des plans de personnel, les fonctionnaires dirigeants déterminent eux-mêmes leurs priorités et décident de la manière et du lieu où leur personnel doit être affecté, de la façon la plus efficace possible.

De plus, le travail intérimaire est rendu possible par cette législature.

Enfin, des contrats d'administration ont été introduits, ce qui constitue la base de l'évaluation des fonctionnaires dirigeants. Ces contrats d'administration seront évalués en 2019 et adaptés si nécessaire.

2. Nous supprimons les structures superflues

Pour la première fois, le nombre de services publics fédéraux a été réduit. En 2017, le nouveau SPF Stratégie et Appui (BOSA) a été créé et résulte d'une fusion entre Fedict, le SPF B&B, le SPF P&O, Empreva et les services à gestion séparée Selor et Fed+. Ces services sont centralisés en un lieu. Le même changement, par exemple, a également été opéré pour les autres services de ma compétence (*War Heritage Institute*).

Au sein du nouveau SPF horizontal BOSA, PersoPoint a été organisé en tant que secrétariat social pour l'administration du personnel et des salaires. PersoPoint deviendra, progressivement, une organisation de +/- 520 membres du personnel qui traitera annuellement

van +/- 74 000 personeelsdossiers. Op deze wijze worden geleidelijk efficiëntiewinsten gerealiseerd voor de deelnemende overheidsdiensten. Verschillende overheidsdiensten, waaronder de federale overheidsdiensten Economie, Beleid en Ondersteuning, Mobiliteit, POD Maatschappelijke Integratie en de centrale diensten van Justitie, zijn reeds toegetreden tot dit centraal secretariaat.

Een nieuwe website, de digitale loonfiche en een digitaal personeelsdossier werden tevens gelanceerd.

In 2019 worden de federale overheidsdiensten Binnenlandse Zaken, Volksgezondheid, Sociale Zekerheid, WASO, het federaal voedselagentschap, het Rekenhof, Belspo, de federale wetenschappelijke instellingen en de diensten die minder dan 150 personeelsdossiers beheren, overgeheveld. In het kader van “*Only Once*” werd bovendien een integratie met het rijksregisternummer geïmplementeerd zodat gebruikers hun gegevens slechts éénmaal hoeven in te vullen. De nieuwe loonmotor wordt volop geïmplementeerd.

3. We garanderen meer controles

De oprichting van de Federale Interne Auditdienst is een sterk voorbeeld van de evolutie naar een moderne, efficiënte en transparante federale overheid. Dit leidt tot meer professionalisme, objectiviteit en schaalvoordelen, zoals de burger terecht verwacht. De verplichting om één federale interne audit te organiseren binnen de 18 verschillende diensten van de federale administratie zat echter sinds 2007 geblokkeerd, maar werd eindelijk opgestart in 2016.

2018 was het eerste volledige werkingsjaar onder de nieuwe verantwoordelijke van de Federale Interne Auditdienst. 22 audits en 49 rapporten werden opgeleverd, en bij 18 entiteiten werd een risicoanalyse uitgevoerd. Het takenpakket werd met de afdeling forensische audit uitgebreid.

In 2019 blijven we inzetten op de verdere uitbouw van de Federale Interne Audit met een personeelsuitbreiding tot 50 werknemers einde 2019.

4. We besparen door beter aan te kopen

Het aankoopproces van de federale overheid is tijdens deze legislatuur efficiënter en doeltreffender gemaakt. Vroeger kochten de federale overheidsdiensten slechts 5 % gezamenlijk aan waardoor er effectiviteits- en efficiëntiewinsten werden misgelopen. Een nieuw reglementair kader is begin dit jaar in werking getreden

+/- 74 000 dossiers du personnel. De cette façon, les gains d'efficacité sont progressivement réalisés pour les services publics fédéraux participants. Plusieurs services publics fédéraux, dont les services publics fédéraux Économie, Stratégie et Appui, Mobilité, Intégration sociale et les services centraux de la Justice, ont déjà adhéré au secrétariat central.

Un nouveau site Web, la fiche de salaire et un dossier du personnel digital ont également été lancés.

En 2019, les services publics fédéraux: Intérieur, Santé publique, Sécurité Sociale, Emploi, Travail et Concertation sociale, l'Agence fédérale pour la sécurité de la Chaîne alimentaire, la Cour des comptes, Belspo, les Etablissements scientifiques fédéraux et les services qui gèrent moins de 150 dossiers de personnel seront transférés. Dans le cadre du “*Only Once*”, une intégration avec le numéro de registre national a également été implémentée, de sorte que les utilisateurs ne doivent entrer leurs données qu'une seule fois. Le nouveau moteur des salaires est en cours d'implémentation.

3. Nous garantissons plus de contrôle

La création du service d'audit interne fédéral est un bon exemple de l'évolution vers un secteur public fédéral moderne, efficace et transparent. Cela conduit à plus de professionnalisme, d'objectivité et d'économies d'échelle comme le citoyen s'y attend à juste titre. L'obligation d'organiser un audit interne fédéral au sein des 18 différents services de l'administration fédérale était bloquée depuis 2007, mais a finalement débuté en 2016.

2018 a été la première année d'activité complète sous le nouveau responsable du service d'audit interne fédéral. 22 audits et 49 rapports ont été livrés et une analyse de risque a été réalisée au sein de 18 entités. L'éventail des tâches a été élargi avec le service d'audit médico-légal.

En 2019, nous continuerons de nous concentrer sur l'expansion de l'audit interne fédéral, avec une augmentation des effectifs à concurrence de 50 travailleurs d'ici la fin de 2019.

4. Nous économisons en achetant mieux

Le processus d'achat du secteur public fédéral a, au cours de cette législature, été rendu plus efficace. Par le passé, les services publics fédéraux n'achetaient conjointement qu'à concurrence de 5 %, ce qui ne permettait pas de gagner en efficacité ni en efficience. Un nouveau cadre réglementaire est entré en vigueur au

om binnen 5 jaar tot 40 % van de federale aankopen gezamenlijk aan te kopen. Dankzij dit kader werd onlangs het grootste PC-contract ooit voor de federale overheid in de markt geplaatst. Meer dan 80 000 PC's worden aangekocht voor tientallen federale overheidsdiensten.

De federale overheidsdiensten zoeken proactief nieuwe voorstellen voor gemeenschappelijke aankopen. Inmiddels worden meer dan 50 nieuwe en gelijkaardige gemeenschappelijke aankoopopdrachten uitgewerkt. Voor het eind van het jaar zal er ook een federaal aankoopbeleid met bijzondere aandacht voor risicobeheersing, veiligstellen van kmo-participatie, het duurzame karakter van overheidsbestedingen en innovatief aanbesteden worden uitgeschreven.

De overheid heeft daarom geïnvesteerd in de aanwerving van bijkomend personeel en een ondersteunend informaticaplatform. Daarmee zullen de gemeenschappelijke aankoopovereenkomsten vlotter kunnen worden gerealiseerd.

5. We investeren in een moderner HR-beleid, waarbij dezelfde regels gelden voor alle medewerkers en waarbij transparantie en vereenvoudiging de sleutel vormen

“De” overheid bestaat niet. Overheidsdiensten hebben een verschillend profiel op de arbeidsmarkt.

Met een nieuw statuut, de codex van het federaal openbaar ambt, geeft de federale overheid de overheidsdiensten zelf de verantwoordelijkheid over het beheer en de organisatie van de selecties om sneller te kunnen inspelen op hun behoeftes. Ze zullen kunnen kiezen om de selecties zelf te organiseren of een beroep te doen op het Directoraat Generaal Recruiting en Ontwikkeling (DG R&O). De transparantie en de objectiviteit van juriesamenstelling worden gegarandeerd. Alle wervingen en selecties, ook de interne, zullen via de website van het DG R&O gepubliceerd worden. Het DG R&O zal hierbij ook de methodologie bewaken en de ondersteuning versterken.

We blijven verder inzetten op de harmonisering van de arbeidsvoorwaarden voor alle personeelsleden, zowel van de contractuele als de statutaire personeelsleden.

Contractuele tewerkstelling wordt de principiële tewerkstellingsvorm, tegelijkertijd wordt de statutaire tewerkstelling behouden voor de functies waarvoor het nodig is.

début de cette année, ce qui a permettra, d'ici cinq ans, de réaliser conjointement jusqu'à 40 % des achats fédéraux. Grâce à ce cadre, le plus gros contrat d'ordinateurs jamais conclu par le secteur public fédéral a récemment été mis sur le marché. Plus de 80 000 ordinateurs sont achetés pour des dizaines de services publics fédéraux.

Les services publics fédéraux recherchent de manière proactive de nouvelles propositions d'achats groupés. Entre-temps plus de 50 marchés publics groupés et similaires sont en cours d'élaboration. Avant la fin de l'année, une politique d'achats fédérale, avec une attention particulière pour la gestion des risques, la protection de la participation des PME, le caractère durable des achats du gouvernement et des appels d'offres innovants, sera également publiée.

Le gouvernement a donc investi dans le recrutement de personnel supplémentaire et dans une plateforme informatique de support. Cela permettra aux contrats d'achat commun d'être réalisés plus aisément.

5. Nous investissons dans une politique RH moderne où les règles sont identiques pour tous les travailleurs et où la transparence et la simplification sont la clé

“L”administration publique, nommément, n'existe pas. Les services publics fédéraux possèdent un profil différent sur le marché du travail.

Avec un nouveau statut, le code de la fonction publique fédérale, le gouvernement fédéral confie à ses services publics fédéraux la responsabilité de la gestion et de l'organisation des sélections afin de pouvoir répondre plus rapidement à leurs besoins. Ils pourront choisir d'organiser eux-mêmes les sélections ou de faire appel à la Direction générale recrutement et développement (DG R&D). La transparence et l'objectivité de la composition du jury sont garanties. Tous les recrutements et sélections, y compris en interne, seront publiés sur le site Web de la DG R&D. La DG R&D suivra également la méthodologie et renforcera le soutien offert.

Nous continuons de mettre l'accent sur l'harmonisation des conditions de travail pour tous les membres du personnel, qu'ils soient contractuels ou statutaires.

L'emploi contractuel devient la forme principale d'emploi, parallèlement l'emploi statutaire est conservé pour les fonctions pour lesquelles cela reste nécessaire.

We opteren voor een open en uniform loopbaanmodel dat de personeelsleden gelijke kansen biedt om hun loopbaan in te richten.

Via de code moderniseren en vereenvoudigen we het statuut en werken we ongelijkheden tussen statutaire en contractuele personeelsleden weg. Het statuut regelt namelijk de loopbaan van onze ambtenaren. Van rekrutering tot ontslag, van rechten en plichten tot opleidingen en mobiliteit. Het is een belangrijke tekst die het volledige personeelsbeleid van de overheid verankert in reglementering. Deze reglementering bepaalt welk soort overheid we hebben en hoe die overheid haar dienstverlening kan organiseren.

We creëren eindelijk kansen voor contractuelen om toegang te krijgen tot promoties en hogere weddeschalen, wat tot nu toe exclusief voor statutairen voorbehouden was.

De ziekteregeling van de statutaire personeelsleden zal worden afgestemd op die van de contractuele personeelsleden en de private sector. Zware of langdurig zieken laten we niet in steek. Er wordt voor hen binnen de regering een regeling uitgewerkt. Ruime overgangsmaatregelen voor personeelsleden in dienst op moment van inwerkingtreding, zijn voorzien.

Daarnaast finaliseren we in 2019 de tweede pensioenpijler voor de contractuele personeelsleden.

Verder wordt het principe van de neutraliteit in de dienstverlening uitgebreid van de statutaire naar de contractuele personeelsleden.

Ten slotte worden klokkenluiders en vertrouwenspersonen integriteit beter ondersteund en beschermd.

6. We investeren in meer flexibiliteit binnen de federale overheidsorganisatie

De vergrijzing van de samenleving maakt langer werken noodzakelijk. Werkbaar werk en het welzijn van de medewerkers zijn prioritair.

De mogelijkheid tot telewerk of satelietwerk werd fors uitgebreid. Vandaag is telewerk ook mogelijk voor langere periodes. Waar in 2013 slechts 3 000 personeelsleden aan telewerk deden, zijn er dat vandaag meer dan 26 000. Dit heeft onmiskenbaar een positieve invloed op de balans tussen werk en vrije tijd. Wij stellen vast dat het aantal ziekteaangiftes gemiddeld lager

Nous optons pour un modèle de carrière ouvert et uniforme, qui offre aux membres du personnel des chances égales d'orienter leur carrière.

Par le biais du code, nous modernisons et simplifions le statut et nous veillons à éliminer les inégalités entre les membres du personnel statutaire et contractuel. Le statut règle la carrière de nos fonctionnaires. Du recrutement au licenciement, des droits et des devoirs à la formation et à la mobilité. Il s'agit d'un texte crucial qui ancre dans la réglementation l'ensemble de la politique de personnel de l'administration fédérale. Cette réglementation détermine quelle sorte d'administration nous sommes et détermine la façon dont cette administration peut organiser ses services.

Nous créons enfin des opportunités pour les contractuels d'accéder à des promotions et à des échelles de traitement plus élevées, jusqu'alors exclusivement réservées aux membres du personnel statutaires.

La réglementation en matière de maladie des membres du personnel statutaire sera alignée sur celle des membres du personnel contractuel et du secteur privé. Nous n'abandonnons pas les personnes souffrant de maladie grave ou de longue durée. Une réglementation, pour elles, est en cours de rédaction au sein du gouvernement. Des mesures transitoires étendues sont prévues pour les membres du personnel en service au moment de l'entrée en vigueur de cette réglementation.

De plus, en 2019, nous finaliserons le deuxième pilier pension pour les membres du personnel contractuel.

En outre, le principe de neutralité dans la prestation de services pour les membres du personnel statutaire est élargi aux membres du personnel contractuel.

Pour finir, les lanceurs d'alerte et les personnes de confiance sont mieux soutenus et protégés.

6. Nous investissons dans plus de flexibilité au sein de l'organisation de l'administration fédérale

Le vieillissement de la société exige nécessairement de travailler plus longtemps. Le travail réalisable et le bien-être des travailleurs sont une priorité.

La possibilité de télétravail ou de travail en bureau satellite a été considérablement étendue. Aujourd'hui, le télétravail est également possible pour des périodes plus longues. Alors qu'en 2013, seulement 3 000 membres du personnel étaient en télétravail, ils sont aujourd'hui plus de 26 000. Cela a, incontestablement, une influence positive sur l'équilibre travail-vie privée. Nous notons que

is onder de ambtenaren die aan telewerk kunnen doen ten opzichte van de andere ambtenaren.

De invoering van de tijdsspaarrekening biedt de mogelijkheid om het jaarlijks vakantieverlof op te sparen voor periodes waarin personeelsleden meer nood hebben aan dit verlof, bijvoorbeeld om te zorgen voor zieke ouders of een sabbatperiode te nemen zonder weddeverlies.

Het is mogelijk voor de personeelsleden om dichterbij huis te gaan werken indien het personeelslid te kampen heeft met gezondheidsproblemen of omwille van ernstige familiale of sociale redenen.

De uitwerking van een negentienderegeling laat bijvoorbeeld alleenstaande ouders toe om een vrije dag op te nemen in de weken dat het kind bij hen verblijft. Op die manier blijft ook de financiële impact beperkt.

We voerden de mogelijkheid tot tijdelijk lichter werk in. Een personeelslid kan immers op een bepaald moment in zijn loopbaan de nood voelen om zijn verantwoordelijkheden terug te schroeven en/of een functie met een lagere intensiteit op te nemen.

Daarnaast wordt de fietsvergoeding uitgebreid naar de *speed pedelec*.

Verder zetten we onder meer via "*Talent on the move*" fors in op de mobiliteit van de personeelsleden. Jobmobiliteit en de daaraan gekoppelde opleiding leiden tot een hogere jobtevredenheid en zijn een belangrijke dam in de strijd tegen burn-out.

Bij de uitwerking van het nieuwe rekruteringsmodel werd bijzondere aandacht besteed aan de instroom van personen met een handicap via externe rekrutering. Er zal een mogelijkheid geboden worden aan organisaties om tijdelijke contracten van maximaal 2 jaar, met een mogelijke verlenging van 1 jaar, specifiek voor personen met een handicap open te stellen.

We zullen ook acties ondernemen om de bestaande reglementering betreffende de dubbele lijsten effectief te laten toepassen. En tot slot blijven we ook investeren in werkpostaanpassingen.

We willen bovendien een overheid die zijn mensen ondersteunt als die in hun carrière geconfronteerd worden met gezondheidsproblemen of die hun functie drastisch zien veranderen. We investeren in begeleidingstrajecten

le nombre moyen de déclarations maladies est plus faible chez les fonctionnaires qui font du télétravail par rapport aux autres fonctionnaires.

L'instauration du compte épargne-temps offre la possibilité d'économiser des jours de congé annuel de vacances pour les périodes pendant lesquelles les membres du personnel en ont davantage besoin, par exemple pour s'occuper de parents malades, pour prendre un congé sabbatique et ce sans perte de salaire.

Il est possible pour les membres du personnel de travailler plus près de chez eux s'ils ont des problèmes de santé ou pour des raisons familiales ou sociales graves.

L'élaboration de la réglementation d'un système 9/10^e permet aux parents isolés de prendre un jour de congé pendant les semaines où leur enfant séjourne chez eux. De cette manière, l'impact financier est également limité.

Nous avons introduit la possibilité d'un travail temporaire plus léger. Après tout, un membre du personnel peut ressentir le besoin de réduire ses responsabilités et / ou d'assumer une fonction moins intense à un moment donné de sa carrière.

De plus, l'indemnité vélo est élargi au *speed pedelec*.

En outre, nous utilisons "*Talent on the move*", entre autres, pour augmenter de manière significative la mobilité des membres du personnel. La mobilité professionnelle associée à la formation entraîne une plus grande satisfaction professionnelle et constitue un atout important dans la lutte contre le burn-out.

Lors de la rédaction du nouveau modèle de recrutement, une attention particulière a été accordée à l'entrée en fonction de personnes avec un handicap par le biais du recrutement externe. Les organisations auront la possibilité, spécifiquement pour les personnes avec un handicap, d'offrir des contrats d'une durée maximale de 2 ans, avec une possibilité de prolongation d'un an.

Nous prendrons également des mesures pour que la réglementation actuelle concernant les doubles listes s'appliquent de manière effective. Enfin, nous continuons, également, à investir dans des postes de travail adaptés.

Nous voulons également une administration qui soutient ses membres du personnel s'ils sont confrontés à des problèmes de santé au cours de leur carrière ou si leur fonction change radicalement. Nous investissons

op maat van het individu om mensen professioneel te heroriënteren. We zetten in op re-integratie en welzijn.

We investeren eveneens in sociale maatregelen. Het uitzonderlijk verlof voor de opvang van een ziek gezinslid wordt uitgebreid naar de contractuele personeelsleden. Het adoptieverlof van de statutaire personeelsleden zal worden uitgebreid tot dat van de private sector en de contractuele personeelsleden. Daarnaast investeren we via een externe dienstverlener in het voordelenplatform Fed+ om nog meer en betere voordelen en kortingen in de culturele, de recreatieve en de commerciële sector te bekomen. We vergeten daarbij de lokale handelaars niet.

De nadruk bij aanwervingen en promoties zal ook niet langer uitsluitend op diploma's liggen. Elders verworven competenties worden eveneens in rekening gebracht. De huidige evaluatieprocedure krijgt tot slotte een grondige opfrisbeurt.

De recente aanpassingen aan het systeem van de mandaathouders zijn het sluitstuk van onze hervorming van het mandaatsysteem. De kernwoorden zijn verhoogde rotatie, meer externalisering, integriteit en aandacht voor gender.

*De minister van Defensie,
belast met Ambtenarenzaken,*

Sander LOONES

dans des trajets d'accompagnement du point de vue de l'individu pour réorienter professionnellement les membres du personnel. Nous nous concentrons sur la réintégration et le bien-être.

Nous investissons également dans des mesures sociales. Le congé exceptionnel pour assistance d'un membre de la famille malade est étendu aux membres du personnel contractuel. Le congé d'adoption prévu pour les membres du personnel statutaire sera étendu à celui du secteur privé et des membres du personnel contractuel. De plus, nous investissons par l'intermédiaire d'un prestataire de services externe dans la plate-forme d'avantages de Fed + afin d'obtenir de meilleurs avantages et de meilleures réductions dans les secteurs culturel, récréatif et commercial, sans en oublier les commerçants locaux.

L'accent mis sur le recrutement et les promotions ne sera plus uniquement axé sur les diplômes. Les compétences acquises ailleurs seront également prises en compte. Enfin, le système d'évaluation actuel fait l'objet d'un rafraîchissement complet.

Les récents changements apportés au système des titulaires de mandat constituent le dernier élément de notre réforme du système de mandat. Les mots clés sont plus de rotation, plus d'externalisation, d'intégrité et d'attention accordée au genre.

*Le ministre de la Défense,
chargé de la Fonction publique,*

Sander LOONES