

COMMISSION DE L'INTÉRIEUR,
DES AFFAIRES GÉNÉRALES ET
DE LA FONCTION PUBLIQUE

COMMISSIE VOOR DE
BINNENLANDSE ZAKEN, DE
ALGEMENE ZAKEN EN HET
OPENBAAR AMBT

du

van

MARDI 01 FÉVRIER 2011

DINSDAG 01 FEBRUARI 2011

Après-midi

Namiddag

La réunion publique est ouverte à 14 h 22 par M. Ben Weyts, président.

01 Question de Mme Jacqueline Galant à la ministre de la Fonction publique et des Entreprises publiques sur "la consultation de dossiers de candidature" (n° 270)

01.01 **Jacqueline Galant** (MR): Un expert fiscal a passé un concours de recrutement en vue d'accéder à un poste dans l'administration fédérale. À la sixième épreuve, qui était orale, il a échoué, alors que, selon lui, tout s'était bien déroulé. Dès lors, il envisage un recours au Conseil d'État. Mais avant, il a demandé à consulter ses épreuves. Étonnamment, il lui fut très difficile d'obtenir le droit de consultation et il lui a été dit qu'il ne pouvait le faire en présence d'un collègue. Pourtant, le ministre de la Fonction publique qui vous a précédé avait précisé que l'on peut se faire assister par un témoin de son choix. Mais le Selor demande que ce témoin soit un avocat mandaté ou un représentant syndical.

N'est-ce pas là une infraction du Selor? Quel recours ce candidat a-t-il? Pourquoi un candidat ne peut-il avoir librement accès aux résultats de ses épreuves?

01.02 **Inge Vervotte**, ministre (*en français*): Le Selor respecte le droit de consultation des documents. Après une épreuve orale, le candidat peut être reçu par le chargé de sélection, qui lui donne alors les explications voulues sur les compétences évaluées et fait le lien avec les exigences de la fonction. Le candidat peut prendre des notes.

Lors de cette consultation, le Selor accepte que le candidat soit accompagné d'un avocat mandaté ou d'un délégué syndical exerçant le rôle de conseiller juridique. Mais la loi du 11 avril 1994 qui régit ce droit de consultation ne prévoit pas que le demandeur soit accompagné. Cette limite dans cette faculté accordée par le Selor a pour but de préserver l'aspect formel de la consultation et de prévenir tout abus.

Enfin, un candidat estimant rencontrer des difficultés pour obtenir la consultation d'un document peut solliciter l'avis de la Commission d'accès et de réutilisation des documents administratifs.

Cet avis est donné dans les trente jours.

L'incident est clos.

02 Question de M. Bert Maertens à la ministre de la Fonction publique et des Entreprises publiques sur

"la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail" (n° 1199)

02.01 Bert Maertens (N-VA): Il ressort d'une enquête sur le harcèlement au travail menée en 2001 par Fédra, le périodique des fonctionnaires fédéraux, que 53 % des personnes interrogées confirmaient l'existence de ce phénomène dans leur environnement direct. Pour 56 % des fonctionnaires, le supérieur hiérarchique était à l'origine du harcèlement et, dans 70 % des cas, aucune démarche n'était entreprise contre pareilles pratiques. Un peu plus de la moitié des fonctionnaires ignoraient à qui s'adresser en cas de besoin.

De nouvelles enquêtes ont-elles été réalisées entre-temps sur la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail dans la fonction publique fédérale? Quels sont les résultats les plus marquants? Quelle stratégie l'autorité fédérale mène-t-elle dans les SPF en matière de prévention et de lutte contre le harcèlement?

Comment désigne-t-on les personnes de confiance? Quelle formation reçoivent-elles? L'État fédéral dispose-t-il d'un point de contact pour le harcèlement moral, la violence et le harcèlement sexuel? Comment les membres du personnel sont-ils informés des procédures? Comment sont-ils sensibilisés?

Depuis 2002, la procédure de plainte et la désignation d'un conseiller en prévention et de personnes de confiance sont ancrés dans la loi. Comment le nombre de plaintes a-t-il évolué depuis?

02.02 Inge Vervotte, ministre (*en néerlandais*): Je fournirai les chiffres par écrit. L'enquête de 2001 est la seule enquête de ce genre, mais la situation a énormément progressé depuis. Je contacterai sous peu la ministre de l'Emploi pour envisager d'éventuelles modifications de la législation. La question ne se limite en effet pas au secteur public. Cette année, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale a organisé un certain nombre de tables rondes pour identifier les besoins nouveaux ainsi que les obstacles dans le cadre de l'aménagement de la loi. Les récents cas, dont nous avons pris connaissance par l'intermédiaire des médias, nous montrent qu'il ne s'agit pas seulement de définir des règles. Une étude effectuée par Securex dans le secteur privé a révélé que les harcèlements étaient la troisième cause d'absentéisme de longue durée pour cause de maladie.

L'étude de Medex relative à l'absentéisme pour cause de maladie chez les fonctionnaires fédéraux montre que les pathologies liées au stress constituent la principale cause d'absentéisme. Il est probable qu'il y ait également parmi ces fonctionnaires des victimes de harcèlement moral.

Les organisations fédérales m'informent qu'elles observent rigoureusement la réglementation afin de prévenir toute charge psychosociale occasionnée par le travail. Les fonctionnaires fédéraux peuvent s'adresser à un point de contact central pour la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. En 2004, le SPF Personnel et Organisation a publié une brochure sur le harcèlement, qui a été distribuée au sein des organisations fédérales. Cette brochure sera adaptée dans le courant de 2011. Par le biais de l'intranet, les membres du personnel peuvent prendre connaissance des procédures en vigueur et prendre connaissance de l'identité de leur personne de confiance. Fedweb contient également des informations utiles. Certaines organisations fédérales ont signé une déclaration de principe stipulant que tout membre du personnel doit s'abstenir de tout acte de harcèlement. Lors de l'accueil des nouveaux collaborateurs, des informations sont également fournies à ce sujet. Chaque organisation fédérale dispose d'au moins deux personnes de confiance, désignées sur la base d'un appel à candidatures. Ces personnes suivent une formation de base, dont la fréquence dépend du nombre de nouvelles personnes de confiance désignées.

Au sein des organisations qui se sont dotées d'un conseiller en prévention interne, ce conseiller organise à intervalles réguliers des réunions de coordination avec la personne de confiance dans le but de procéder à des échanges d'expériences.

Le SPF Personnel et Organisation ne dispose pas d'informations relatives au nombre de plaintes informelles, formelles et judiciaires. Toutefois, le rapport annuel du Service interne de prévention et de protection au travail de chaque organisation contient ces informations. Le médecin du travail ou les médecins-contrôleurs ne consignent pas ces plaintes mais orientent les victimes vers les structures adéquates. À ce jour, environ 34 organisations ont fourni une réponse à mes services. À partir de 2005, année où l'on a commencé à enregistrer les différents types de plaintes, l'on constate une augmentation qui est due en partie au fait que ce phénomène est mieux connu.

02.03 Bert Maertens (N-VA): Une certaine attention est donc prêtée à ce phénomène dans la mesure où il est l'objet d'actions de prévention et de conscientisation et où un point de contact ad hoc a été créé. Tout cela est extrêmement important mais la ministre ne peut visiblement pas recourir à une banque de données chiffrées centrale. Certes, les rapports de toutes les entités ou de tous les SPF contiennent ces données mais une gestion centralisée de ces chiffres permettrait de mettre en œuvre une politique coordonnée. En outre, la ministre pourrait tenir compte du fait que des auditions portant sur l'apparition de ce phénomène dans le secteur privé sont actuellement organisées dans une autre commission.

L'incident est clos.

03 Question de M. Franco Seminara à la ministre de la Fonction publique et des Entreprises publiques sur "les résultats d'une enquête de Test-Achats relative aux heures d'ouverture de nos services publics" (n° 1506)

03.01 Franco Seminara (PS): Une enquête récente de Test-Achats a passé au crible les horaires de 1 581 services publics. Des lacunes ont été révélées concernant l'accessibilité de ceux-ci en dehors des heures de bureau. Les exemples de La Poste et de l'administration des contributions, pointés par l'enquête, sont éloquentes.

Connaissez-vous l'enquête réalisée par Test-Achats et partagez-vous son constat? Quelles sont les démarches entreprises au sein des différents organismes publics pour améliorer l'accessibilité?

03.02 Inge Vervotte, ministre (en français): Mes services ont pris connaissance de l'enquête de Test-Achats et m'en ont communiqué les résultats. La moyenne des heures d'ouverture de l'administration des contributions est effectivement interpellante. Les heures d'ouverture des administrations fédérales font partie de leur approche "orientation clients". De nombreuses initiatives ont déjà été prises en la matière.

En 2006, le Conseil des ministres a adopté une série de bonnes pratiques à respecter par les administrations. Des progrès doivent encore être réalisés. Chaque organisation doit faire de l'accessibilité réelle en ses services un objectif stratégique.

J'ajouterai un bémol aux conclusions de l'enquête.

Depuis plusieurs années, le SPF Finances accomplit un effort remarquable par les permanences "Contribuables". Le SPF Personnel et Organisation prépare quant à lui une approche intégrée relative à "l'orientation clients". Le projet pilote débute en 2011.

(En néerlandais) Dans ma note de politique générale, "l'orientation clients" prévalait.

(En français) Les organisations doivent s'orienter vers la clientèle. Cela me semble plus important que d'imposer des heures d'ouverture supplémentaires, si les clients ne sont pas intéressés. C'est la meilleure manière de travailler.

03.03 Franco Seminara (PS): On doit rester sensible à cette notion de service public durable, adapté à des situations singulières dans cette problématique de l'accessibilité.

L'incident est clos.

04 Question de Mme Jacqueline Galant à la ministre de la Fonction publique et des Entreprises publiques sur "les pratiques d'une organisation syndicale dans le cadre des examens et concours organisés pour les agents" (n° 2069)

04.01 Jacqueline Galant (MR): Selon la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats, les organisations syndicales représentatives peuvent assister aux concours et examens organisés pour les agents. Les descriptions de fonction du Selor soulignent, par ailleurs, que les délégués syndicaux sont tenus à la discrétion dans ce cadre.

Or, une organisation syndicale présente, dans une brochure distribuée aux nouveaux arrivants du SPF Finances, ses avantages tels que: "assister aux examens en qualité d'observateur". "C'est intéressant sur le plan personnel et utile pour les autres à qui on peut faire parvenir certains questionnaires à titre d'exemple", poursuit le texte. Cela ressemble à une discrimination flagrante vis-à-vis de ceux qui ne peuvent pas profiter de cet avantage.

Avez-vous connaissance de ces pratiques? Sont-elles conformes à la législation? Quelles sont les dispositions qui garantissent l'obligation de discrétion des délégués syndicaux? Comment comptez-vous rétablir l'égalité de traitement des candidats aux examens du Selor?

04.02 Inge Vervotte, ministre (*en français*): Je n'ai pas connaissance des pratiques évoquées et la brochure mentionnée m'est inconnue. Je suis choquée par les phrases qui présentent l'affiliation à une organisation syndicale comme un moyen d'obtenir un avantage personnel indu.

Dans la pratique actuelle du Selor, aucun candidat ni représentant d'une organisation syndicale ne peut noter les questions posées ou quitter la salle d'examen avec un questionnaire. Les représentants des organisations syndicales ne peuvent prendre aucune note. Ils peuvent en revanche faire acter leurs remarques sur le déroulement de l'épreuve. Un document leur est remis à cet effet et le Selor analyse systématiquement les remarques exprimées.

Un code des droits et devoirs de l'observateur syndical – dans le respect de la loi du 19 décembre 1974 et de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 – a été élaboré par le Selor et doit être soumis à la concertation syndicale.

04.03 Jacqueline Galant (MR): Votre opposition à ces pratiques me rassure. Je vous enverrai la brochure en question, que nous n'avons pas inventée: ceci est réellement pratiqué par certains syndicats.

L'incident est clos.

05 Question de M. Kristof Calvo à la ministre de la Fonction publique et des Entreprises publiques sur "les contrats d'administration pour les services publics fédéraux" (n° 2070)

05.01 Kristof Calvo (Ecolo-Groen!): Dans sa note de politique générale relative à la fonction publique, la ministre a annoncé une généralisation des contrats d'administration avec les institutions publiques. Après un projet pilote réalisé avec le SPF Personnel et Organisation, cette pratique serait étendue à l'ensemble des SPF et SPP.

Comment le projet pilote a-t-il été évalué? Des dispositifs de soutien ont-ils été mis en œuvre avec les autres SPF et SPP? D'autres contrats d'administration ont-ils déjà été conclus?

05.02 Inge Vervotte, ministre (*en néerlandais*): L'accord de gouvernement de 2008 stipule que chaque ministre de tutelle est responsable de la conclusion d'un contrat d'administration avec ses services. En ma qualité de ministre de la Fonction publique, j'ai décidé d'appuyer ce processus de manière centralisée au moyen de deux outils, à savoir une méthodologie pour l'élaboration des contrats d'administration et un dispositif d'accompagnement proposé par le SPF Personnel et Organisation. La méthodologie a été présentée début 2009 au collège des présidents des comités de direction des SPF et SPP.

Mon cabinet et le président du SPF Personnel et Organisation ont déjà consacré de nombreuses réunions au contrat d'administration, réunions auxquelles ont pris part l'Inspection des Finances, le SPF Budget et Contrôle de la Gestion, le cabinet du secrétaire d'État au Budget et le commissaire du gouvernement compétent pour l'instauration de l'audit interne.

Le contrat d'administration n'est pas qu'un instrument, c'est également un levier servant à élargir l'autonomie du management, à condition toutefois qu'un contrôle et un audit internes soient organisés. Or ce contrôle et cet audit n'ont pas encore été finalisés partout. Le contrat d'administration qui a été conclu le 4 décembre

2009 au SPF Personnel et Organisation est provisoirement le seul contrat existant et il ne s'est, il est vrai, pas accompagné d'un élargissement substantiel de l'autonomie du management. Trois autres SPF ont demandé et obtenu un appui du SPF Personnel et Organisation depuis la fin de 2009. En l'absence de cadre réglementaire et à défaut de garantie d'un élargissement de l'autonomie, ils ont toutefois renoncé.

Le contrat d'administration au SPF Personnel et Organisation est l'objet d'une évaluation par le biais de rapports trimestriels portant sur les progrès accomplis, d'un rapport périodique et d'une évaluation intermédiaire du mandat du président à laquelle il a été procédé vers le milieu de l'année 2010. Le contrat d'administration est une réussite, il constitue une référence pour toutes les décisions stratégiques et se traduit par une meilleure collaboration entre le ministre et l'administration. Il ressort également d'une enquête menée dans mon SPF que les collaborateurs s'investissent davantage dans le fonctionnement du service et dans la poursuite de ses objectifs.

Il s'agit évidemment aussi d'un processus d'apprentissage alors que certains objectifs et indicateurs doivent à présent être revus. Je pense qu'un prochain gouvernement pourra prendre des mesures supplémentaires. De toute évidence, ce processus ira de pair avec une demande de responsabilisation.

05.03 Kristof Calvo (Ecolo-Groen!): Le contrat d'administration constitue en effet un bon instrument. Je suis désolé d'apprendre que jusqu'à présent, il n'est appliqué qu'à titre expérimental au sein du SPF Personnel et Organisation. Apparemment, les ministres compétents ont peur de s'engager dans cette voie.

L'incident est clos.

06 Question de M. Kristof Calvo à la ministre de la Fonction publique et des Entreprises publiques sur "la situation de l'emploi des personnes handicapées dans les services publics fédéraux" (n° 2071)

06.01 Kristof Calvo (Ecolo-Groen!): Une commission a été constituée pour promouvoir l'emploi de personnes souffrant d'un handicap dans la fonction publique. L'objectif est que les personnes handicapées occupent au moins 3 % des emplois.

La commission d'accompagnement a-t-elle déjà formulé des recommandations? Quelles initiatives la ministre a-t-elle déjà prises pour augmenter le nombre de personnes handicapées travaillant dans un service public? Comment leur nombre a-t-il évolué au cours des dernières années? Quelle est la répartition par service public?

06.02 Inge Vervotte, ministre (*en néerlandais*): En 2009, la commission d'accompagnement a formulé une série de recommandations pour améliorer le recrutement de personnes souffrant d'un handicap au sein des autorités fédérales. Le document se trouve sur Fedweb. La composition de la commission figure également dans ce rapport d'évaluation.

En matière de recrutement, le Selor prévoit un aménagement raisonnable lors de chaque procédure de sélection, de sorte qu'un handicap n'entrave pas la participation. Les lauréats souffrant d'un handicap peuvent faire partie d'une réserve de recrutement spécifique à condition que leur dossier comprenne un certificat prouvant leur handicap.

La liste double des lauréats offre aux candidats handicapés des chances supplémentaires d'être engagés. L'ensemble des SPF peuvent accorder la priorité à cette liste et prendre en considération le classement des lauréats. Le SPF Personnel et Organisation applique systématiquement cette approche.

Le programme de diversité "Handicap" du Selor permet à ce dernier de mieux diffuser ses offres d'emploi et de tenter d'augmenter le pourcentage de participation des personnes atteintes d'un handicap. Selor dispose d'une base de données de plus de 500 partenaires représentant les personnes handicapées. Des formations axées sur la diversité sont organisées annuellement en vue d'aider le personnel du Selor à éviter les attitudes discriminatoires. Le Selor est un des partenaires fondateurs du site wheelit.be, qui publie des offres d'emplois pouvant également convenir à des personnes handicapées et entend également créer la plus grande base de données de CV de Belgique.

La cellule Diversité du SPF Personnel et Organisation a publié récemment un guide relatif à l'intégration et à

l'accueil d'un nouveau collaborateur handicapé ou atteint d'une maladie chronique. Ce guide a pour but d'aider les employeurs qui engagent une personne handicapée et de combattre certains préjugés. Cette même cellule a également organisé une formation à ce sujet pour les responsables des ressources humaines et de la diversité. Le SPF a également chargé la Ligue Braille d'organiser des sessions de sensibilisation visant à mieux faire comprendre la réalité du handicap visuel. Chaque année, le SPF incite les organisations fédérales à créer des projets axés sur la diversité, ces derniers étant ensuite financés à 50 % par le SPF.

Le SPF Personnel et Organisation suit toutes les initiatives locales, provinciales et régionales et s'efforce d'identifier les bonnes pratiques.

Il ressort de l'enquête réalisée en 2009 par la commission d'accompagnement que le taux d'emploi des personnes handicapées s'élève à 0,9 %. Le taux réel est sans doute plus élevé étant donné que l'enquête repose sur un questionnaire facultatif. Tous les résultats de l'enquête sont repris dans le rapport d'évaluation. Seuls le département de la Défense et le SPF Personnel et Organisation ont atteint l'objectif de 3 % en 2009.

06.03 Kristof Calvo (Ecolo-Groen!): Le SPF Personnel et Organisation a déjà consenti de nombreux efforts pour augmenter le taux d'emploi des personnes handicapées dans tous les services publics fédéraux. Il est dès lors d'autant plus regrettable que l'objectif de 3 % ne soit pas atteint. Il reste beaucoup à faire.

L'incident est clos.

07 Question de M. Kristof Calvo à la ministre de la Fonction publique et des Entreprises publiques sur "les avancées en matière d'e-procurement" (n° 2413)

07.01 Kristof Calvo (Ecolo-Groen!): En matière d'e-procurement – le traitement électronique des marchés publics – un service public déterminé est chargé du développement et de l'entretien des modules, qui sont ensuite mis à la disposition de l'ensemble des services. Les modules pour la publication et l'échange des marchés publics ont déjà été développés; pour les attributions, les enchères, les catalogues et la facturation, il y a encore du pain sur la planche. Les dates butoirs et les objectifs figurent dans la note de politique générale de la ministre. Ce thème constitue une des priorités européennes et l'objectif est de proposer l'ensemble des modules – de la publication à la facturation – et de traiter la moitié des adjudications par la voie électronique.

Quel est l'état de la réalisation de ces objectifs?

07.02 Inge Vervotte, ministre (*en néerlandais*): Le 25 octobre 2010 a été signé le procès-verbal provisoire pour la livraison des modules e-awarding et e-auctions. Sur cette base, deux formations ont été organisées à l'intention des membres du personnel des services d'achat centraux d'une série de services publics fédéraux et régionaux au début du mois de décembre 2010. Au printemps prochain seront lancés des projets pilotes dans le cadre desquels les services *on the job* et sous la houlette du service E-procurement apprendront à travailler avec le module e-awarding.

Quant au module e-auctions, il est déjà techniquement opérationnel même si les arrêtés d'exécution requis doivent encore être promulgués dans le courant de cette année-ci.

Pour ce qui est du e-catalogue, le service E-procurement collabore intensivement avec le service Contrats-cadres du SPF Personnel et Organisation. Actuellement, six catalogues sont disponibles et à brève échéance, huit autres s'y ajouteront. Seize contrats-cadres au total sont en cours d'exécution. Afin de pouvoir utiliser le e-catalogue de façon optimale, il est nécessaire de créer une interface avec le paquet comptable FedCom du SPF Budget et Contrôle de la Gestion, chose qui n'a pas encore été réalisée à l'heure qu'il est.

Nous stimulons le recours à l'e-notification et à l'e-tendering par le biais de formations et de séances d'information, par la mise à disposition d'un help-desk gratuit, par la signature d'accords de collaboration avec d'autres niveaux de pouvoir et des modules interactifs avec feed-back des utilisateurs.

Grâce à toutes ces initiatives incitatives, le recours aux modules pour l'e-notification et l'e-tendering est passé de 213 marchés en 2004 à 13 734 en 2010. Pour l'e-tendering, pas plus de 8 marchés n'avaient été

dénombrés en 2007, contre 635 en 2010.

Il existe aujourd'hui des accords de coopération entre l'autorité fédérale et les autorités régionales et communautaires. Indépendamment de ces accords, tous les modules pour l'e-procurement sont mis gratuitement à la disposition de tous les niveaux de pouvoir. La Région wallonne et la Communauté française disposent de leur propre plate-forme électronique pour les marchés publics mais, depuis la conclusion de l'accord, elles transmettent leurs publications au module e-notification fédéral.

La Région de Bruxelles-Capitale a imposé à ses services l'utilisation de l'e-notification depuis le 1^{er} décembre 2010 et souhaite également imposer l'e-tendering à partir du 1^{er} décembre 2011.

Les autorités flamandes contribuent financièrement au développement futur des modules fédéraux. Depuis le 1^{er} septembre 2010, les entreprises doivent avoir la possibilité de présenter des offres par la voie électronique pour tous les marchés publics en Flandre.

L'utilisation de l'e-notification et de l'e-tendering a fortement évolué grâce à la bonne collaboration. En 2010, 1 891 publications ont été effectuées par e-notification au niveau fédéral et 3 728 au niveau régional.

Le double objectif de l'Europe stipule que chaque État membre doit proposer l'ensemble des modules d'e-procurement pour 2010 et traiter la moitié des marchés au-dessus du seuil de publication européen par la voie électronique. Il s'agit là d'objectifs ambitieux et la Commission se concerte actuellement à propos d'une adaptation. Les cinq modules d'e-procurement sont techniquement opérationnels dans notre pays depuis le 25 octobre 2010. Le module e-awarding devra encore être affiné par le biais de projets pilotes et un cadre légal doit encore être mis en place pour le module e-auctions. L'intégration du module e-notification dans le *Bulletin des Adjudications* a été effectuée le 1^{er} janvier 2011. Depuis cette date, tous les marchés publics ont été publiés par la voie électronique à deux exceptions près. En 2010, le module e-tendering a été utilisé dans le cadre de 635 dossiers, ce qui signifie qu'en Belgique les offres électroniques sont acceptées dans moins de 5 % des procédures pour les marchés publics. Une période de transition plus longue est nécessaire pour l'utilisation de l'e-tendering que pour celle de l'e-notification, par exemple.

Nous n'avons pas encore procédé à une évaluation globale du fonctionnement de l'application e-procurement, ni des économies que cette nouvelle technologie permet de réaliser. Mais nous savons que la publication électronique par le biais d'e-notification permet déjà de réduire les frais de 2 millions d'euros par rapport notamment à l'an 2009, qui a vu la publication sur support papier de quelque 900 marchés publics.

L'intégration d'e-notification et du *Bulletin des Adjudications* a été bouclée le 31 décembre 2010. Des modifications techniques ont été apportées au module e-notification et une campagne de communication a été lancée. D'autres plates-formes fournissant des publications ont été accréditées. Les systèmes informatiques de certaines organisations privées ont été adaptés pour permettre la diffusion du format des publications électroniques parmi leurs membres.

07.03 Kristof Calvo (Ecolo-Groen!): La ministre a dressé un bilan à la fois complet et encourageant de la situation actuelle. L'e-procurement a sa place dans un secteur public moderne dans la mesure où il est de nature à donner à nos entreprises l'oxygène dont elles ont besoin. Les chiffres en témoignent clairement même s'il s'agit d'une œuvre de longue haleine, à plus forte raison si nous voulons atteindre les objectifs ambitieux de la Commission européenne. Il importe en outre de rendre réellement opérationnels les modules techniquement opérationnels mais avant toute chose, il est impératif de rendre obligatoire l'utilisation de ces modules à l'échelon fédéral.

L'incident est clos.

Le **président**: La question n° 2191 de Mme Rutten est reportée.

La réunion publique est levée à 15 h 19.

De vergadering wordt geopend om 14.22 uur en voorgezeten door de heer Ben Weyts.

01 Vraag van mevrouw Jacqueline Galant aan de minister van Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven over "de raadpleging door een kandidaat van zijn examendossier" (nr. 270)

01.01 Jacqueline Galant (MR): Een fiscaal deskundige die deelnam aan een examen met het oog op de indienstneming bij de federale administratie, is afgefallen bij de zesde – mondelinge – proef. Zelf is hij er nochtans van overtuigd dat hij het er niet slecht heeft afgebracht. Hij wil dan ook bezwaar aantekenen bij de Raad van State. Alvorens dat te doen, heeft hij evenwel gevraagd of hij zijn examen kon inzien. Vreemd genoeg bleek het erg moeilijk om inzagerecht te krijgen. Bovendien werd hem gezegd dat het niet toegestaan was zijn examen in aanwezigheid van een collega in te zien. Uw voorganger op het departement Ambtenarenzaken had nochtans bevestigd dat men zich door een getuige van zijn keuze mag laten bijstaan. Selor eist echter dat die getuige een gemachtigd advocaat of een vakbondsafgevaardigde is.

Begaat Selor daarmee geen overtreding? Over welke rechtsmiddelen beschikt die kandidaat? Waarom kan een kandidaat niet vrijelijk inzage krijgen in zijn examenuitslag?

01.02 Minister Inge Vervotte (Frans): Selor eerbiedigt het inzagerecht van de kandidaten. Na een mondelinge proef kan de kandidaat een onderhoud vragen met de selectieverantwoordelijke, die hem de nodige toelichting verstrekt bij de geëvalueerde vaardigheden en die het verband legt met de vereisten van de betrekking. De kandidaat mag aantekeningen maken.

Selor staat toe dat de kandidaat bij die inzage wordt vergezeld door een gemachtigd advocaat of door een vakbondsafgevaardigde die de rol van raadsman op zich neemt. De wet van 11 april 1994, waarin dat inzagerecht wordt geregeld, voorziet echter niet in de aanwezigheid van een begeleider. Selor staat dus een bijkomende faciliteit toe, die evenwel wordt beperkt teneinde het formele aspect van de inzage te bewaren en misbruik te voorkomen.

Tot slot kan een kandidaat die van mening is dat het hem moeilijk gemaakt wordt om inzage in een document te krijgen, het advies inwinnen van de Commissie voor de toegang tot en het hergebruik van bestuursdocumenten.

Het advies wordt binnen dertig dagen verstrekt.

Het incident is gesloten.

02 Vraag van de heer Bert Maertens aan de minister van Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven over "pesten, geweld en ongewenst seksueel gedrag op het werk" (nr. 1199)

02.01 Bert Maertens (N-VA): Uit een enquête van 2001 van Fedra, het tijdschrift voor de federale ambtenaar, over pesten op het werk bleek dat 53 procent van de respondenten bevestigde dat er werd gepest in hun directe omgeving. 56 procent van de ambtenaren wees de hiërarchisch overste aan als oorzaak en in 70 procent van de gevallen werd niets ondernomen tegen dergelijke praktijken. Iets meer dan de helft van de ambtenaren wist niet tot wie zich in dergelijke gevallen te wenden.

Zijn er sindsdien nog nieuwe enquêtes gevoerd over pestgedrag en ongewenst seksueel gedrag op het werk (OSGW) bij de federale ambtenaren? Welke resultaten sprongen het meest in het oog? Welk beleid voert de federale overheid binnen de FOD's inzake preventie en de aanpak van pestgedrag?

Hoe worden de vertrouwenspersonen aangeduid? Welke vorming krijgen ze? Beschikt de federale overheid over een centraal meldpunt voor pesterijen, geweld en OSGW? Hoe worden de personeelsleden ingelicht over de procedures? Hoe worden ze gesensibiliseerd?

Sinds 2002 werden de klachtenprocedure en de aanduiding van een preventieadviseur en vertrouwenspersonen wettelijk verankerd. Hoe evolueerde sedertdien het aantal klachten?

02.02 Minister **Inge Vervotte** (Nederlands): Ik bezorg de cijfers op papier. De enquête van 2001 is de enige enquête van dit type, maar sindsdien is er wel een enorme vooruitgang geboekt. Binnenkort zal ik de minister van Werk contacteren om eventuele wijzigingen van de wetgeving te onderzoeken. De problematiek is immers ruimer dan de openbare sector. Dit jaar heeft de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg een aantal rondetafels georganiseerd om de nieuwe noden te kennen evenals de hinderpalen bij wettelijke aanpassingen. De recente gevallen die we uit de media kennen, tonen aan dat dit niet enkel een kwestie is van regels opstellen. Een onderzoek van Securex in de privésector duidt pesterijen aan als de derde oorzaak van langdurig ziekteverzuim.

Uit het rapport van Medex over ziekteverzuim bij federale ambtenaren blijkt dat stressgerelateerde aandoeningen de grootste oorzaak zijn van ziekteverzuim. Het is aannemelijk dat daarbij ook sprake is van slachtoffers van pestgedrag.

De federale organisaties delen mij mee dat zij nauwgezet de reglementering volgen ter voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk. Voor de federale ambtenaren is er een centraal meldpunt voor pesterijen, geweld en OSGW. De FOD Personeel en Organisatie heeft in 2004 een brochure uitgebracht over pesten. Die brochure werd verspreid naar de verschillende federale organisaties. Die brochure zal worden aangepast in de loop van 2011. De personeelsleden kunnen via het intranet van hun organisaties kennis nemen van de geldende procedures en hun vertrouwenspersonen. Ook op Fedweb staat relevante informatie. Een aantal federale organisaties heeft een beginselverklaring die bepaalt dat ieder personeelslid zich moet onthouden van pesterijen. Bij het onthaal van nieuwe medewerkers wordt hierover ook informatie verstrekt. De federale organisaties hebben ieder minimaal twee vertrouwenspersonen, aangesteld op basis van kandidaatstelling. Deze krijgen een basisopleiding. De frequentie van de vorming is afhankelijk van het aantal nieuw aangestelde vertrouwenspersonen.

In de organisaties met een interne preventieadviseur organiseert deze regelmatig coördinatievergaderingen met de vertrouwenspersoon om ervaringen uit te wisselen.

De FOD Personeel en Organisatie beschikt niet over gegevens over het aantal informele, formele en gerechtelijke klachten. Dit is wel terug te vinden in het jaarverslag van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk van elke organisatie. De arbeidsgeneesheer of controleartsen noteren geen klachten, maar verwijzen slachtoffers door. Tot op heden hebben zowat 34 organisaties een antwoord bezorgd aan mijn diensten. Daar waar vanaf 2005 de verschillende types klachten worden genoteerd, is er sprake van een stijging, deels te wijten aan een grotere bekendheid met het fenomeen.

02.03 **Bert Maertens** (N-VA): Er is dus aandacht voor het probleem, er zijn preventieve en sensibiliserende acties, er is een meldpunt, wat allemaal heel belangrijk is, maar de minister kan blijkbaar niet terugvallen op een centrale databank met cijfers. In de verslagen van alle entiteiten of FOD's zijn die gegevens weliswaar wel voorhanden, maar een centraal beheer van de cijfers zou een gecoördineerd beleid mogelijk maken. De minister kan misschien ook rekening houden met het feit dat in een andere commissie momenteel hoorzittingen worden gehouden over deze problematiek in de privésector.

Het incident is gesloten.

03 **Vraag van de heer Franco Seminara aan de minister van Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven over "de resultaten van een onderzoek van Test-Aankoop over de openingsuren van onze openbare diensten" (nr. 1506)**

03.01 **Franco Seminara** (PS): In een recent onderzoek van Test-Aankoop worden de openingsuren van 1.581 openbare diensten onder de loep genomen. Daaruit blijkt dat men buiten de kantooruren moeilijk bij die diensten terecht kan. Veelzeggend is onder meer het voorbeeld van bpost en de belastingadministratie, die zwak scoren, zo blijkt uit het onderzoek.

Heeft u kennisgenomen van dit onderzoek van Test-Aankoop, en bent u het eens met de bevindingen van het onderzoek? Wat wordt er bij de onderscheiden openbare diensten ondernomen om de toegankelijkheid te verbeteren?

03.02 Minister **Inge Vervotte** (*Frans*): Mijn diensten hebben kennis genomen van het onderzoek van Test-Aankoop en hebben me de besluiten ervan meegedeeld. Het gemiddelde aantal openingsuren van de belastingadministratie doet inderdaad de wenkbrauwen fronsen. De openingsuren van de federale administraties maken deel uit van hun klantgerichtheid. Er werden in dat verband al heel wat initiatieven genomen.

In 2006 keurde de ministerraad een reeks good practices goed, die de verschillende besturen in acht moeten nemen. Op sommige punten moet nog vooruitgang worden geboekt. De daadwerkelijke bereikbaarheid moet een strategische doelstelling zijn voor elke organisatie.

Ik wil nog een nuance aanbrengen bij de besluiten van het onderzoek.

Sinds meerdere jaren levert de FOD Financiën opmerkelijke inspanningen via de zitdagen die dat departement voor de belastingbetalers organiseert. De FOD Personeel en Organisatie werkt aan een geïntegreerde aanpak op het stuk van klantgerichtheid. Het desbetreffende proefproject wordt in 2011 opgestart.

(*Nederlands*) In mijn beleidsnota was de klantenoriëntatie het belangrijkste.

(*Frans*) De organisaties moeten klantgericht werken. Dat lijkt me belangrijker dan het verplicht verruimen van de openingsuren, als de klanten niet geïnteresseerd zijn. Dat is de beste werkwijze.

03.03 **Franco Seminara** (PS): We moeten oog blijven hebben voor de idee van een duurzame openbare dienst, die kan inspelen op specifieke situaties in het kader van deze problematiek.

Het incident is gesloten.

04 **Vraag van mevrouw Jacqueline Galant aan de minister van Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven over "de praktijken van een bepaalde vakorganisatie in het kader van ambtenarenexamens" (nr. 2069)**

04.01 **Jacqueline Galant** (MR): Krachtens de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel mogen de representatieve vakorganisaties aanwezig zijn op de vergelijkende examens en op de examens welke voor de personeelsleden worden georganiseerd. In de functieomschrijvingen van Selor wordt er overigens benadrukt dat de afgevaardigden verplicht zijn daarbij discreet en vertrouwelijk om te gaan met informatie en documenten.

In een brochure die aan de nieuwkomers van de FOD Financiën wordt bezorgd, noemt een welbepaalde vakbond zijn aanwezigheid als waarnemer bij de examens een pluspunt. Dat is interessant voor de deelnemer, zo klinkt het in de tekst, en nuttig voor de anderen, aan wie de vakbond bepaalde examenvragenlijsten als voorbeeld kunnen doorspelen. Dat lijkt een flagrante discriminatie ten aanzien van hen die dat voordeel niet hebben.

Bent u op de hoogte van dergelijke praktijken? Zijn die praktijken conform de wetgeving? Met welke maatregelen wordt ervoor gezorgd dat de vakbondsafgevaardigden zich houden aan hun discretieplicht? Hoe zal u ervoor zorgen dat de deelnemers aan examens van Selor opnieuw gelijk behandeld worden?

04.02 Minister **Inge Vervotte** (*Frans*): De vermelde praktijken en brochure zijn mij niet bekend. Ik ben geschokt door het feit dat lid worden van een vakorganisatie gezien wordt als een manier om een onrechtmatig persoonlijk voordeel te verwerven.

Bij Selor mogen kandidaten of vakbondsvertegenwoordigers de vragen niet noteren en het examenlokaal niet verlaten met een lijst van examenvragen. Vakbondsvertegenwoordigers mogen geen notities maken. Zij mogen wel hun opmerkingen over het verloop van de proef laten noteren. Selor overhandigt hun daartoe een specifiek document. Al deze opmerkingen worden door Selor onderzocht.

Selor werkte – overeenkomstig de wet van 19 december 1974 en het koninklijk besluit van 28 september

1984 – een deontologische code voor syndicale waarnemers uit en daarover moet overleg met de vakbonden worden gepleegd.

04.03 **Jacqueline Galant** (MR): Het stelt me gerust dat u dergelijke praktijken afkeurt. Ik zal u de desbetreffende brochure bezorgen; wij vinden dit heus niet uit. Zo gaat het er echt aan toe bij bepaalde vakbonden.

Het incident is gesloten.

05 **Vraag van de heer Kristof Calvo aan de minister van Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven over "de bestuursovereenkomsten voor de federale overheidsdiensten" (nr. 2070)**

05.01 **Kristof Calvo** (Ecolo-Groen!): In haar beleidsnota Ambtenarenzaken kondigde de minister een uitbreiding aan van de bestuursovereenkomsten met de overheidsinstellingen. Na een proefproject met de FOD Personeel en Organisatie zou deze praktijk worden uitgebreid naar alle FOD's en POD's.

Hoe werd het proefproject geëvalueerd? Zijn er ondersteuningstrajecten opgezet met de andere FOD's en POD's? Zijn er al andere bestuursovereenkomsten afgesloten?

05.02 Minister **Inge Vervotte** (Nederlands): In het regeerakkoord van 2008 staat dat het de verantwoordelijkheid is van elke voogdijminister om met zijn of haar diensten een bestuursovereenkomst af te sluiten. Als minister van Ambtenarenzaken heb ik beslist de invoering daarvan centraal te ondersteunen met twee hulpmiddelen: een methodologie voor het opmaken van de bestuursovereenkomst en een begeleiding vanuit de FOD Personeel en Organisatie. De methodologie werd begin 2009 voorgesteld op het college van de voorzitters van de directiecomités van de FOD's en POD's.

Mijn kabinet en de voorzitter van de FOD P&O hebben over de bestuursovereenkomst al vaak vergaderd met de Inspectie van Financiën, de FOD Budget en Beheerscontrole, het kabinet van de staatssecretaris van Begroting en de regeringscommissaris bevoegd voor de invoering van de interne audit.

De bestuursovereenkomst is niet louter een instrument, zij beoogt ook de verruiming van de autonomie van het management. Voorwaarde is wel dat er een interne controle en audit worden georganiseerd. De invoering daarvan is nog niet overal afgerond. Voorlopig is de bestuursovereenkomst bij de FOD Personeel en Organisatie, die op 4 december 2009 werd afgesloten, de enige, weliswaar zonder een substantiële verruiming van de autonomie van het management. Drie andere FOD's hebben sinds eind 2009 ondersteuning van de FOD P&O gevraagd en gekregen. Bij gebrek aan regelgevend kader en de garantie dat de autonomie wordt uitgebreid, hebben zij echter afgehaakt.

De bestuursovereenkomst bij P&O wordt geëvalueerd via driemaandelijks vooruitgangsrapporten, een periodiek verslag en een tussentijdse evaluatie van het mandaat van de voorzitter midden 2010. De bestuursovereenkomst is een succes: het is een referentie voor alle strategische beslissingen en leidt tot een betere samenwerking tussen de minister en de administratie. Uit een enquête bij mijn FOD blijkt ook een grotere betrokkenheid van de medewerkers bij de dienst en zijn doelstellingen.

Uiteraard is dit ook een leerproces, bepaalde doelstellingen en indicatoren zijn ondertussen aan herziening toe. Ik denk dat een volgende regering verdere stappen zal kunnen zetten. Uiteraard zal dit gepaard gaan met een vraag naar responsabilisering.

05.03 **Kristof Calvo** (Ecolo-Groen!): De bestuursovereenkomst is inderdaad een goed instrument. Het spijt me te horen dat het tot nog toe enkel op experimenteel niveau wordt toegepast bij de FOD Personeel en Organisatie. Blijkbaar lijden de vakministers aan koudwatervrees.

Het incident is gesloten.

06 **Vraag van de heer Kristof Calvo aan de minister van Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven over "de tewerkstelling van personen met een handicap in de federale overheidsdiensten" (nr. 2071)**

06.01 Kristof Calvo (Ecolo-Groen!): Er is een beleidscommissie opgericht om de tewerkstelling van personen met een handicap in het openbaar ambt te promoten. De bedoeling is dat personen met een handicap ten minste 3 procent van de arbeidsplaatsen innemen.

Heeft de begeleidingscommissie al aanbevelingen geformuleerd? Welke initiatieven heeft de minister al genomen om het aantal personen met een handicap in overheidsdienst op te voeren? Hoe evolueerde hun aantal de voorbije jaren? Hoe is de verdeling per overheidsdienst?

06.02 Minister Inge Vervotte (Nederlands): In 2009 heeft de begeleidingscommissie een reeks aanbevelingen gedaan om het rekruteren van personen met een handicap binnen de federale overheid te verbeteren. Het document staat op Fedweb. Ook de samenstelling van de commissie staat in dat evaluatieverslag.

Op het vlak van rekrutering voorziet Selor in een redelijke aanpassing bij elke screeningprocedure, zodat een handicap deelname niet belemmert. Geslaagden met een handicap kunnen zich laten opnemen in een specifieke wervingsreserve, op voorwaarde dat hun dossier een getuigschrift bevat met het bewijs van hun handicap.

De dubbele lijst van geslaagden geeft kandidaten met een handicap een extra kans. Alle FOD's kunnen prioriteit geven aan deze lijst, met inachtneming van de rangschikking op die lijst. De FOD Personeel en Organisatie doet dat systematisch.

Via het diversiteitskanaal 'Handicap' kan Selor zijn vacatures beter verspreiden en proberen om het deelnamepercentage van personen met een handicap te verhogen. Selor heeft een database met meer dan 500 partners die personen met een handicap vertegenwoordigen. Er worden elk jaar diversiteitsopleidingen georganiseerd om het personeel van Selor bij te staan om niet te discrimineren. Selor is een stichtende partner van wheelit.be, dat vacatures publiceert die ook geschikt zijn voor personen met een handicap en dat ook de grootste cv-theek van België wil creëren.

Onlangs publiceerde de cel Diversiteit van de FOD P&O een gids over de integratie en het onthaal van een nieuwe medewerker met een handicap of een chronische ziekte. De gids wil werkgevers die een persoon met een handicap in dienst nemen helpen en komaf maken met een aantal vooroordelen. Diezelfde cel heeft hierover ook een opleiding georganiseerd voor HR- en diversiteitsverantwoordelijken. De FOD laat ook sensibiliseringssessies organiseren door de brailleliga, wat moet helpen om de visuele handicap beter te begrijpen. Elk jaar doet de FOD een oproep voor diversiteitsprojecten bij federale organisaties die dan voor 50 procent door de FOD worden betaald.

De FOD Personeel en Organisatie volgt alle lokale, provinciale en regionale initiatieven en probeert de goede praktijken te identificeren.

Uit de enquête van de begeleidingscommissie in 2009 bleek dat het tewerkstellingspercentage van personen met een handicap 0,9 procent bedraagt. Het werkelijke percentage ligt wellicht hoger omdat de enquête steunt op een vrijwillige vragenlijst. Alle bevindingen van de enquête staan in het evaluatieverslag. Alleen Defensie en de FOD P&O haalden in 2009 de doelstelling van 3 procent.

06.03 Kristof Calvo (Ecolo-Groen!): De FOD P&O heeft al heel wat inspanningen gedaan om het aantal werknemers met een handicap op te drijven in alle overheidsdiensten en het is jammer dat ondanks die inspanningen de doelstelling van 3 procent niet gehaald wordt. Er is nog veel werk aan de winkel.

Het incident is gesloten.

07 Vraag van de heer Kristof Calvo aan de minister van Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven over "de vooruitgang inzake e-procurement" (nr. 2413)

07.01 Kristof Calvo (Ecolo-Groen!): Inzake e-procurement – de elektronische verwerking van overheidsopdrachten – zorgt een overheidsdienst voor de ontwikkeling en het onderhoud van de modules, die vervolgens ter beschikking worden gesteld van alle diensten. De modules voor de bekendmaking en de uitwisseling van overheidsopdrachten werden al ontwikkeld; wat gunning, veiling, catalogi en facturatie betreft, is er nog veel werk. De deadlines en doelstellingen worden geformuleerd in de beleidsnota van de minister. Dit thema staat hoog op de Europese agenda en het doel is om alle modules, van bekendmaking tot facturatie, aan te bieden en de helft van de aanbestedingen elektronisch te laten verlopen.

Hoe ver staan we met de realisatie van die doelstellingen?

07.02 Minister Inge Vervotte (*Nederlands*): Op 25 oktober 2010 is het voorlopig proces-verbaal opgesteld voor de oplevering van de modules e-awarding en e-auctions. Op basis hiervan werden begin december 2010 twee opleidingen georganiseerd voor personeelsleden van de centrale aankoopdiensten van een aantal federale en regionale overheidsdiensten. Dit voorjaar worden proefprojecten opgestart, waarbij diensten *on the job* en onder begeleiding van de dienst E-procurement leren werken met de module e-awarding.

E-auctions is technisch al operationeel, maar de nodige uitvoeringsbesluiten moeten nog worden genomen in de loop van 2011.

Voor e-catalogue werkt de dienst E-procurement intensief samen met de dienst Raamcontracten van de FOD Personeel en Organisatie. Momenteel zijn er zes catalogi beschikbaar en op korte termijn komen er daar nog acht bij. Er lopen in totaal zowat 16 raamcontracten. Om de e-catalogue optimaal te kunnen gebruiken, is een interface nodig met het boekhoudpakket FedCom van de FOD Budget en Beheerscontrole, iets wat nog moet worden gerealiseerd.

Het gebruik van de e-notification en de e-tendering wordt gestimuleerd via opleidingen en infosessies, een gratis helpdesk, samenwerkingsakkoorden met andere bestuursniveaus en interactieve modules met feedback van de gebruikers.

Door al die stimulerende initiatieven is het gebruik van de modules voor e-notification en e-tendering geëvolueerd van 213 opdrachten in 2004 naar 13.734 in 2010. Voor e-tendering werden in 2007 nog maar 8 opdrachten geteld, terwijl dat er in 2010 635 waren.

Momenteel zijn er samenwerkingsakkoorden tussen de federale overheid en overheden van Gewesten en Gemeenschappen. Los daarvan zijn alle modules voor e-procurement gratis beschikbaar voor alle bestuursniveaus. Het Waals Gewest en de Franse Gemeenschap hebben een eigen elektronisch platform voor overheidsopdrachten, maar sinds het akkoord sturen zij hun publicaties naar de federale e-notification door.

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft vanaf 1 december 2010 het gebruik van e-notification opgelegd aan zijn diensten en wil dit ook doen voor e-tendering vanaf 1 december 2011.

De Vlaamse overheid draagt financieel bij in de verdere ontwikkeling van de federale modules. Sinds 1 september 2010 moeten de ondernemingen bij alle Vlaamse overheidsopdrachten de mogelijkheid hebben om elektronische offertes in te dienen.

Door de goede samenwerking is het gebruik van e-notification en e-tendering sterk geëvolueerd. In 2010 waren er 1.891 federale publicaties op e-notification en 3.728 regionale.

De dubbele doelstelling van Europa zegt dat elke lidstaat tegen 2010 alle modules van e-procurement moet aanbieden en de helft van de opdrachten boven de Europese publicatiedrempel elektronisch moet afhandelen. Dat is zeer ambitieus en de Commissie beraadt zich momenteel over een bijsturing. Bij ons zijn sinds 25 oktober 2010 alle vijf modules van de e-procurement technisch operationeel. De module e-awarding

moet wel verder worden afgestemd via proefprojecten en de module e-auctions vereist nog een wettelijk kader. Op 1 januari 2011 was de integratie van de module e-notification in het *Bulletin der Aanbestedingen* afgerond. Sindsdien werden alle overheidsopdrachten, op twee na, elektronisch gepubliceerd. In 2010 is de module e-tendering bij 635 dossiers gebruikt, wat betekent dat in België bij minder dan 5 procent van de procedures voor overheidsopdrachten elektronische offertes worden aanvaard. Het gebruik van e-tendering vereist een langere overgangsperiode dan bijvoorbeeld e-notification.

De werking en kostenbesparing van e-procurement is nog niet in zijn geheel geëvalueerd, maar alleen al de elektronische publicatie via e-notification levert een kostenbesparing van bijna 2 miljoen euro op ten opzichte van bijvoorbeeld 2009, toen er nog ongeveer 900 opdrachten op papier werden gepubliceerd.

De integratie van e-notification en het *Bulletin der Aanbestedingen* is afgerond op 31 december 2010. De module e-notification is technisch aangepast en er werd een communicatiecampagne gevoerd. Andere platformen die publicaties aanleveren, zijn geaccrediteerd. De informaticasystemen van een aantal private organisaties zijn aangepast om het formaat van de elektronische publicaties te verspreiden onder hun leden.

07.03 Kristof Calvo (Ecolo-Groen!): De minister gaf een uitgebreide en bemoedigende situatieschets. E-procurement hoort bij een moderne publieke sector en betekent zuurstof voor onze ondernemingen. Dat blijkt duidelijk uit de cijfers. Het werk is verre van klaar, zeker als we de ambitieuze doelstellingen van de Europese Commissie willen halen. Technisch operationele modules moeten ook reëel operationeel worden. Maar vooral moet op het federale niveau het gebruik van de modules verplicht worden gemaakt.

Het incident is gesloten.

De **voorzitter**: Vraag nr. 2191 van mevrouw Rutten wordt verdaagd.

De openbare commissievergadering wordt gesloten om 15.19 uur.