

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

MERCREDI 23 MARS 2011

WOENSDAG 23 MAART 2011

Matin

Voormiddag

De vergadering wordt geopend om 10.17 uur en voorgezeten door de heer Ben Weyts.
La séance est ouverte à 10.17 heures et présidée par M. Ben Weyts.

De **voorzitter**: Vraag nr. 2191 van mevrouw Rutten is uitgesteld wegens ziekte. Vraag nr. 2413 van de heer Calvo staat op de agenda, maar dat is een administratieve vergissing, want die is reeds behandeld. Vraag nr. 2857 van mevrouw Musin is uitgesteld vanwege een buitenlandse zending.

01 Vraag van de heer Peter Dedecker aan de minister van Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven over "het tekort aan ICT-personeel" (nr. 3027)

01 Question de M. Peter Dedecker à la ministre de la Fonction publique et des Entreprises publiques sur "la pénurie de personnel dans le secteur des TIC" (n° 3027)

01.01 **Peter Dedecker** (N-VA): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, volgens een onderzoek in opdracht van Fedict, de Federale Overheidsdienst voor Informatie- en Communicatietechnologie, zijn er naar schatting meer dan 1 000 extra informatici nodig om de federale overheidsmachine optimaal te laten draaien. In procenten uitgedrukt betekent dat een tekort van 20 % aan opgeleide informatici. De overheid slaagt er blijkbaar niet in om de nodige vacatures ingevuld te krijgen.

Nochtans blijkt echter uit cijfers van uitkeringsinstantie UWV dat al vanaf november 2009 het aantal werklozen in de ICT-sector op iets meer dan tienduizend afklokt. De crisis zal daar wellicht voor iets tussen zitten. In september 2010 waren er nog 10 269 werkzoekende automatiseerders, om precies te zijn. De vraag van de arbeidsmarkt en Fedict is er, maar blijkbaar ontbreekt het aanbod van overheidswege.

In antwoord op een vraag van collega Kristien Van Vaerenbergh aan minister De Clerck van 2 februari jongstleden betreffende het tekort bij de FOD Justitie, gaf de minister toe dat "er een algemene problematiek van werving is die niet typisch is voor Justitie, misschien zelfs niet typisch voor de federale overheid, maar voor de overheid in het algemeen, om goede ICT'ers te vinden."

Daarbij merkt minister De Clerck op dat het grote probleem het gebrek aan wervingskracht is van de overheid bij de ICT-sector. Daarnaast stelt het onderzoek van Fedict ook dat in de jongste vijf jaar het aantal informatici dat voor de overheid werkt met 16 % gedaald is, terwijl daartegenover wel een stijging van het budget van informatica staat met 6,5 %.

Mevrouw de minister, ik heb dan ook volgende vragen voor u. Hoe verklaart u het feit dat de stijging van het informaticabudget recht evenredig is met een afslanking van het ICT-personeelsbestand?

Hoeveel ICT-vacatures heeft de overheid opengesteld in 2009 en in 2010? Hoeveel zijn er daarvan daadwerkelijk ingevuld? Wat ligt er ter zake voor het jaar 2011, aan welk jaar we ondertussen al begonnen zijn, in het verschiet?

Is er naar uw mening voldoende moeite gedaan om de aantrekkelijkheid van de ICT-vacatures te bewerkstelligen? Hoe verklaart u dat die vacatures in die sector, ondanks het groot aantal werkzoekenden, niet ingevuld raken? Of schort er iets aan het HR-beleid van de overheid in het algemeen en aan de ICT-afdelingen in het bijzonder?

Zult u aan de roep om extra ICT-personeel een positief gevolg geven, of ziet u het aantal ICT-personeelsleden in dienst van de federale overheid nog meer dalen de komende jaren?

01.02 Minister **Inge Vervotte**: Dat de stijging van het ICT-budget recht evenredig is met de afslanking van het ICT-personeelsbestand kan verschillende verklaringen hebben. Het is eigen aan de informatisering van de dienstverlening dat die op een projectmatige basis gebeurt en dus getypeerd wordt door een tijdelijke en periodieke nood aan middelen die meestal niet structureel ingebed worden in het personeelsbestand. Veel overheidsdiensten doen dan ook een beroep op de diensten van eGov en Smals die een dergelijke projectmatige inzet van ICT-krachten toelaten. De budgetten hieraan gekoppeld zijn doorgaans niet terug te vinden in de personeelsenveloppes maar wel in de ICT-budgetten.

Een andere verklaring is dat er mogelijkwijze meer beroep wordt gedaan op standaardproducten in plaats van op eigen ontwikkelingen en dat uitbesteding soms efficiënter is om van schaalgrootte te genieten. De vastgestelde evolutie is dus eerder toe te schrijven aan de snel evoluerende ontwikkelingen binnen het ICT-domein dan aan een onderliggend motief om de ICT-personeelsbestanden af te bouwen.

In 2008 noteerde Selor binnen de federale overheid twee statutaire vacatures en 26 contractuele vacatures voor ICT-profielen. In 2009 was dat respectievelijk 16 en 44, in 2010 77 en 25. Voor de statutaire vacatures vindt Selor in 97 % van de gevallen voldoende geschikte kandidaten en voor de contractuele selecties in 96 % van de gevallen. Het is moeilijk om voor 2011 een voorspelling te doen aangezien de overheidsdiensten hun behoeften nog niet hebben doorgegeven aan Selor. We wensen ons uiteraard ook strikt te houden aan de definitie van lopende zaken.

Deze cijfers leren ons dat er binnen de federale overheid geen probleem is om de ICT-profielen ingevuld te krijgen. Dit is mede te danken aan verschillende initiatieven die reeds zijn genomen. Zo was er een bijzondere rekruteringscampagne gericht op ICT-profielen voor verschillende overheidsdiensten. Niet alleen werd daarin gebruikgemaakt van traditionele gedrukte advertenties, Selor maakte ook gebruik van online rekruteringskanalen via sociale media, audiovisuele kanalen, jobbeurzen enzovoort. Een andere sleutel tot succes was het openstellen van de vacatures voor kandidaten die niet over het corresponderende diplomaniveau beschikten, bijvoorbeeld het masterdiploma voor een functie van niveau A, maar wel over de juiste competenties en ervaringen. Zo is Selor er ook in geslaagd een aantal functies toch in te vullen waarvoor er anders geen laureaten zouden zijn geweest.

Wij hebben daar wel heel proactief aan gewerkt. We weten dat er een aantal functies zijn die op de arbeidsmarkt sowieso moeilijk liggen. ICT is er daar een van, ingenieurs een andere. Zoals u weet is de reglementering in overheidsdiensten redelijk strikt en rigide. Voor deze aangelegenheden hebben we er echter in samenwerking met onder andere Selor voor gezorgd dat er op dat niveau een project is kunnen ontstaan met de combinatie van elders verworven competenties om meer mogelijke kandidaten te vinden en de vacatures maximaal te kunnen invullen.

Bovendien beschikt Selor nog steeds over een reserve van kandidaten die geslaagd zijn voor ICT-selecties en die tijdens een recente bevraging ook nog aangegeven hebben dat ze geïnteresseerd blijven in een functie bij de federale overheid. We hebben dus een buffer of reserve waarop een beroep kan worden gedaan. Recentelijk is die mensen nog gevraagd of ze nog interesse hebben voor een baan bij de overheid. Daaruit is gebleken dat dit inderdaad het geval was.

01.03 **Peter Dedecker** (N-VA): Mevrouw de minister, het is zeker een positieve evolutie dat u ook kijkt naar competenties en niet enkel naar diplomavereisten. Ik leid uit uw antwoord ook af dat die vacatures, zowel statutair als contractueel, bijna volledig ingevuld geraakten. Spreekt u de studie van het Fedict tegen die het heeft over een tekort van duizend personeelsleden, plaatsen die niet ingevuld raken?

01.04 Minister **Inge Vervotte**: Ik heb daar geen informatie over. Men moet altijd kijken naar de reële vraag van de diensten. Ik weet niet waarover Fedict heeft gesproken. Ik kijk alleen naar de ICT-vraag, de invulling via Selor en de *match* daartussen. Dat zijn de cijfers die ik daarover heb.

01.05 **Peter Dedecker** (N-VA): Ik zal de bal terugkaatsen naar Fedict en haar voorgedijminister.

*Het incident is gesloten.
L'incident est clos.*

02 Vraag van de heer Kristof Calvo aan de minister van Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven over "het onderzoek over het draagvlak van de hervormingen bij ambtenaren" (nr. 3146)

02 Question de M. Kristof Calvo à la ministre de la Fonction publique et des Entreprises publiques sur "l'enquête sur la base des réformes menée auprès des fonctionnaires" (n° 3146)

02.01 Kristof Calvo (Ecolo-Groen!): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, een onderzoek van InOverheid.nl leert mij dat de Nederlandse ambtenaren niet erg tevreden zijn over hun politieke bestuurders. Ik kan mij daar iets bij voorstellen.

Zij blijken vooral problemen te hebben met de plannen die politici maken. Ze zouden onuitvoerbaar zijn en ze zouden door de waan van de dag worden geregeerd, zo blijkt uit het onderzoek van InOverheid.nl naar de mening van Nederlandse ambtenaren over de plannen van hun bestuurders.

70 % is van mening dat de waan van de dag regeert, wat de politieke bestuurders niet meteen siert. Ze zouden vooral bezig zijn met kortetermijnzaken.

Slechts een op drie ambtenaren in Nederland acht de plannen die worden gemaakt goed uitvoerbaar. Aangezien een draagvlak in onze administratie voor de uitvoering van politieke besluiten zeer belangrijk is, prikkelt dat onderzoek mij toch enigszins. Dat heeft geresulteerd in de volgende vragen, mevrouw de minister.

Hebt u weet van een gelijkaardig onderzoek in ons land over de tevredenheid van federale ambtenaren over politieke beslissingen in een recent of wat verder verleden?

Gebeurt specifiek onderzoek naar de tevredenheid van federale ambtenaren over het beleid inzake Ambtenarenzaken? Dat lijkt mij nog belangrijker dan algemene politieke beslissingen.

Op welke manier werden onze ambtenaren de voorbije jaren onder uw bewind betrokken bij de opmaak van de beleidsnota's inzake Ambtenarenzaken? Zijn er gegevens beschikbaar over de door ambtenaren gewenste hervormingen op het vlak van Ambtenarenzaken?

02.02 Minister Inge Vervotte: Mijnheer de voorzitter, ik weet niet of dit allemaal nog past in het strikt toepassen van lopende zaken. Ik zal er vanuit mijn voluntarisme op antwoorden, maar voeg daaraan toe dat het op vraag van het Parlement is dat ik hier misschien de definitie van lopende zaken een beetje te buiten ga omdat ik hier misschien een visie poneer en mij eigenlijk toch terughoudend zou moeten gedragen.

Wat u aanhaalt, is een heel belangrijk debat waar iedere minister van Ambtenarenzaken – in Vlaanderen, in België of in Nederland – telkens mee geconfronteerd zal worden en moet proberen de juiste evenwichten te vinden. Zowel in Vlaanderen als in België proberen wij daar antwoorden op te geven door duidelijke afspraken op papier te zetten. Daar ga ik straks dieper op in. Wij werken met instrumenten als de bestuursovereenkomsten, maar door het indienen van beleidsnota's wordt er ook een langere termijnvisie vooropgesteld. De betrokkenheid van administratie en politiek bij het opstellen van de beleidsnota's is voldoende groot. Het blijft natuurlijk altijd een evenwicht zoeken. De politiek heeft de eindbeslissing en de juiste evenwichten moeten gevonden worden tussen, enerzijds, de politieke besluitvorming en, anderzijds, het kunnen blijven voeren van voldoende structureel beleid.

Ik heb geen kennis van een gelijkaardig onderzoek in ons land naar de tevredenheid van federale ambtenaren over politieke beslissingen. Wel is duidelijk in gesprekken met mensen dat dit telkens een punt is dat als gevoelig wordt bestempeld. Er is mij geen recent onderzoek bekend over tevredenheid van federale ambtenaren over het beleid inzake Ambtenarenzaken. De FOD P&O biedt wel personeelstevredenheidsmetingen aan. Die worden vandaag in tal van federale overheidsdiensten toegepast. Deze aanpak maakt het mogelijk om naast de algemene tevredenheid ook de tevredenheid van de medewerkers te meten op een aantal vaste domeinen als jobinhoud, de werkomgeving, de valorisatie van de medewerker, de loopbaan, de responsabilisering van de medewerker, de leidinggevenden, de interpersoonlijke relaties, de organisatie- en communicatiecultuur, om er maar een paar op te noemen.

Ambtenaren worden ook betrokken bij het opmaken van de beleidsnota's Ambtenarenzaken via overleg met mijn kabinet, maar ook via het forum van de voorzitters, alsook via het forum van de administrateur-generaal van sociale zekerheid en via het netwerk van de P&O-stafdirecteuren en de HR-verantwoordelijken. Er zijn in

België gelukkig een aantal vaste vergaderingen waarin een aantal mensen samenzit en waar gelukkig ook de nota Ambtenarenzaken de nodige aandacht kan en mag krijgen. Daarnaast hebben deze netwerken in het verleden ook het initiatief genomen om Witboeken voor te bereiden, die meestal ook als een input hebben gediend voor de beleidsnota's van Ambtenarenzaken. De voorzittersvergaderingen nemen standpunten in en maken die ook over. Wat dat betreft is daar een goede wisselwerking.

Bij de door ambtenaren gewenste hervormingen op het vlak van Ambtenarenzaken kan ik volgende punten signaleren: samenwerking, communicatie, loopbaan en beloning. De managers stellen bovendien de vraag naar meer autonomie en responsabilisering. Ik kan dus stellen dat in elk geval de wil er is bij Ambtenarenzaken. De moeilijkheden blijven natuurlijk dat de mensen dagdagelijks ook een verantwoordelijkheid hebben op functionele gebieden en dat het vaak ook zoeken is naar een evenwicht tussen functionele verantwoordelijkheden en managerverantwoordelijkheden die men heeft inzake ambtenarenzaken. Al bij al is er bij de meeste mensen op het gebied van visie wel overeenstemming, maar tussen theorie en praktijk is er soms een verschil.

02.03 Kristof Calvo (Ecolo-Groen!): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, de door de ambtenaren gewenste hervormingen, dat zijn zaken die blijken uit de door de FOD P&O uitgevoerde tevredenheidsonderzoeken, vermoed ik.

U verwijst naar de bestuursovereenkomsten. Bij een eerdere vraag is wel gebleken dat er nog niet gigantisch veel zijn afgesloten. Meten is weten. Instrumenten zoals het forum van de voorzitters zijn interessant om op dat niveau te peilen naar het draagvlak. Wellicht is het een uitdaging om dat verder uit te diepen en nog meer basisdemocratisch, van onder uit, peilingen te organiseren.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

03 Vraag van de heer Kristof Calvo aan de minister van Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven over "de tewerkstelling van nieuwkomers in federale overheidsdiensten" (nr. 3257)

03 Question de M. Kristof Calvo à la ministre de la Fonction publique et des Entreprises publiques sur "l'emploi des migrants dans les services publics fédéraux" (n° 3257)

03.01 Kristof Calvo (Ecolo-Groen!): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, recent onderzoek van de Migration Policy Group en de British Council leert ons dat de Belgische integratiepolitiek, volgens hen, tot de beste van de wereld behoort. Een aantal collega's in de zaal zal het daar misschien niet mee eens zijn, maar dat hebben de onderzoekers recent bekendgemaakt. Zij hebben de positie van migranten in eenendertig Europese en Noord-Amerikaanse landen vergeleken en dit was hun conclusie.

Een minder punt voor ons land bleek het hoofdstuk "arbeidsmarkt" te zijn. Daar scoren wij slechts de zeventiende plaats, op eenendertig onderzochte landen. Het rapport verwijst specifiek naar de situatie van nieuwkomers in onze publieke sector, en meer bepaald naar de geringe werkstelling van nieuwkomers in onze publieke sector. Het verwijst natuurlijk naar het feit dat men voor een overheidsbaan de nationaliteit van een EU-land moet hebben. Het verwijst ook specifiek naar de taalexamens, die volgens het rapport door velen als een struikelblok worden ervaren.

Het onderzoek zette mij aan tot de volgende vragen.

Ten eerste, wat is uw reactie – uiteraard binnen de beperkingen van lopende zaken – op de conclusie van dit onderzoek? Wij proberen als parlementsleden het mogelijke te doen in deze moeilijke context. Met onze vragen kijken wij wel achteruit, maar maken wij het misschien mogelijk het debat in de toekomst op een andere manier te voeren.

Ten tweede, welke initiatieven hebt u de voorbije jaren genomen om de tewerkstelling van nieuwkomers in de federale overheidsdiensten te verhogen? Zijn er bijvoorbeeld extra maatregelen genomen ter voorbereiding op taalexamens?

Ten derde, zijn er cijfers beschikbaar over hoeveel mensen van vreemde origine in federale overheidsdiensten werken? Zo ja, wat zijn die cijfers en hoe zijn zij geëvolueerd? Zo nee, waarom zijn die cijfers niet beschikbaar? Is het een methodologische kwestie, zoals in dergelijke discussies soms het geval is?

Ten vierde – en ik heb er alle begrip voor als u hierop niet meteen een antwoord kunt geven gezien de situatie van lopende zaken –, welke mogelijkheden ziet u om in de toekomst de tewerkstelling van nieuwkomers in de federale overheidsdiensten te verhogen?

03.02 Minister **Inge Vervotte**: Mijnheer de voorzitter, ik wens te benadrukken dat de federale overheid veel belang hecht aan het gelijkekansenbeleid en een weerspiegeling wil zijn van de samenleving. Dat werd ook opgenomen in de missie. Daarom voeren wij al verschillende jaren een actief beleid inzake diversiteit en gelijke kansen. Op dit vlak worden heel wat acties op het getouw gezet, maar daarop kom ik zo meteen terug.

De contractuele betrekkingen zijn voor iedereen opengesteld zonder onderscheid van nationaliteit. Voor een statutaire betrekking moet men wel Belg zijn of burger van een staat uit de Europese economische ruimte.

Wij ontwikkelen een heel breed actieprogramma om de diversiteit bij de overheid te bevorderen. Om een diverse waaier aan talenten te bereiken verspreidt Selor de jobaanbiedingen niet alleen via de klassieke communicatiekanalen maar ook via specifieke kanalen. Die bestaan uit meer dan vijfhonderd verenigingen die zich toespitsen op personen van vreemde origine. Zij verstrekken eveneens praktische informatie over de selectieprocedures, demystificatie van de selectieprocedures van de taaltest enzovoort.

Uit ondervragingen bleek immers heel duidelijk dat de drempel om mee te doen aan een selectie heel hoog was. Selor heeft hard gewerkt om die drempel te verlagen door samen te werken met verenigingen. Zij tonen hoe het werkt. Dat is de demystificatie van de selectieprocedure om de drempel te verlagen.

Met het project Ronde Van België organiseert Selor informatiesessies in nabijheid van de kandidaten in de grote Belgische steden Brussel, Gent, Luik, Charleroi, Antwerpen. Daar demystificeert Selor de selectieprocedures, legt het zijn diversiteitsbeleid uit en stelt het de mogelijke functies en toegangsmodaliteiten voor.

Selor heeft een opleiding voor diversiteit ontwikkeld die verplicht is voor alle selectieverantwoordelijken. Die moeten dat allemaal volgen. Zij worden bewust gemaakt van de psychologische factoren die tot discriminatie kunnen leiden. Multiculturaliteit is een aspect dat tijdens de opleiding zeer ruim aan bod komt. Bij de aankoop of de ontwikkeling van selectietests gelden er diversiteitscriteria die gericht zijn op de culturele neutraliteit. De naleving van deze criteria wordt bestudeerd en in cijfergegevens vertaald. Elke kandidaat wordt gevraagd, indien hij dat wenst, een vragenlijst over acculturatie, persoonlijke gegevens en taalbeheersing in te vullen. De vragenlijst dient om na te gaan of de tests op cultureel vlak neutraal zijn, zodat kandidaten van vreemde origine niet worden gediscrimineerd. Bovendien werkt Selor ook met gestandaardiseerde documenten voor alle selecties, zoals bijvoorbeeld het cv, om ook daar iedere vorm van bevoordeling te neutraliseren.

Elke jaar lanceert de FOD P&O een oproep voor diversiteitsprojecten bij de federale organisaties. Goede voorstellen om de diversiteit te bevorderen in de federale administratie worden gefinancierd ten belope van 50 % van het geraamde budget. Meestal betreft het een vijftiental projecten per jaar.

Het opleidingsinstituut van de federale overheid biedt ook een opleiding over diversiteit op de werkplek aan. Het doel van die opleiding is om de ambtenaren te sensibiliseren rond de antidiscriminatiewetten, de verschillen, het respect voor gelijke kansen, alsook de vooroordelen, de stereotypen en hun gevolgen.

Om te werken aan de federale overheid hoeft men niet deel te nemen of slagen voor een taalexamen. Het is evenmin noodzakelijk om tweetalig te zijn. Uiteraard wordt tweetaligheid aangemoedigd, met name door het toekennen van een toelage voor medewerkers die slagen voor de door Selor georganiseerde taalexamens, maar dat gebeurt pas nadat de mensen in dienst zijn gekomen. Het opleidingsinstituut van de federale overheid biedt taalopleidingen aan die toegankelijk zijn voor elke medewerker die een van de landstalen wil leren of er zich verder in wenst te bekwamen.

Wij hebben geen gegevens over etnische afkomst of origine van de ambtenaren. Dat wordt niet geregistreerd omwille van privacyredenen. De enige cijfers die beschikbaar zijn, handelen over de nationaliteit van de ambtenaren en niet hun origine. Het federaal administratief openbaar ambt telt 629 personeelsleden van vreemde nationaliteit.

In het raam van het diversiteitsbeleid van de federale overheid worden personen van vreemde origine ook aangemoedigd om bij de overheid te solliciteren. Selor voert concrete acties inzake communicatie naar die doelgroep en ziet tevens toe op de neutraliteit van de selectieprocedures. De in de tweede vraag vermelde projecten komen tegemoet aan die doelstelling om het openbaar ambt voor iedereen toegankelijk te maken en er diversiteit, met name culturele diversiteit, te vertegenwoordigen.

Voorts zullen in de toekomst analyses in verband met de cultuurneutraliteit van de selectietests nog versterkt worden en zal er een diversiteitsaudit gebeuren die zich zal richten op de bestaande selectieprocedures en selectiedocumenten.

Samengevat, ik meen dan aan deze materie heel wat aandacht is besteed en dat zal ook in de toekomst nog gebeuren. U hebt er zelf naar verwezen dat het bij de registratie altijd moeilijk is om de juiste conclusies te trekken, maar dat is een gekend probleem dat zich niet alleen in onze sector voordoet. Zeker op het niveau van de rekrutering zijn er heel wat inspanningen geleverd. Op het niveau van de werkplek zelf proberen ook andere instanties, zoals het vormingsinstituut van de overheid, hun steentje bij te dragen.

03.03 Kristof Calvo (Ecolo-Groen!): Mevrouw de minister, ik dank u voor uw volledig antwoord. Zoals ik zelf al aangaf, methodologisch is er een hele discussie over de identificatie van mensen van vreemde origine. Dat neemt niet weg dat er een aantal mogelijkheden zijn, zoals naamherkenning of op vrijwillige basis, die toch meer inzicht zouden kunnen verschaffen in ons personeelsbestand en die op die manier het beleid ter zake, dat bijna alle leden van dit Parlement met u als bevoegd minister willen voeren, zouden kunnen versterken. Ik denk dat dit dus een uitdaging is voor de toekomst. Als ik mij niet vergis, speelt uw Brusselse collega met soortgelijke plannen. Misschien is het een goed idee om daarover een overleg te organiseren, om met de verschillende overheidsdiensten tot een gelijksoortige methodologie te komen. Meten is weten.

*L'incident est clos.
Het incident is gesloten.*

04 Question de M. David Clarinval à la ministre de la Fonction publique et des Entreprises publiques sur "l'article 47 de l'arrêté royal du 7 août 1939 organisant l'évaluation et la carrière des agents de l'État" (n° 3061)

04 Vraag van de heer David Clarinval aan de minister van Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven over "artikel 47 van het KB van 7 augustus 1939 tot regeling van de evaluatie en de loopbaan van het Rijkspersoneel" (nr. 3061)

04.01 David Clarinval (MR): Monsieur le président, madame la ministre, l'article 47 de l'arrêté royal du 7 août 1939 organisant l'évaluation et la carrière des agents de l'État, tel que modifié par l'article 12 de l'arrêté royal du 29 août 2009 prévoit, je cite:

"Par dérogation à l'article 70bis de l'arrêté du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État, le président du comité de direction ou son délégué peut considérer comme équivalente à la réussite d'une formation certifiée:

1. un diplôme ou un certificat autre que ceux sur la base desquels le membre du personnel a été recruté ou engagé, obtenu auprès d'une institution d'enseignement supérieur dans l'année civile où débute la durée de validité de la formation certifiée ou dans les quatre années civiles qui précèdent ou qui suivent;
2. toute autre formation sanctionnée par une validation des acquis qu'il juge d'un niveau au moins égal à une formation certifiée pour le niveau, le grade ou la classe concernés suivi dans l'année civile où débute la durée de validité de la formation certifiée ou dans les quatre années civiles qui précèdent ou qui suivent.

Le président du comité de direction ou son délégué prend sa décision dans les deux mois qui suivent la demande et la motive sur la base des critères suivants:

1. la pertinence de la formation par rapport à la fonction exercée;
2. la qualité de la formation et du prestataire de la formation;
3. la fiabilité de la validation des acquis.

Le président du comité de direction informe le président du comité de direction du SPF P&O chaque fois qu'il fait application du présent article. Ce dernier communique l'information sans référence nominale au membre de la commission consultative des formations certifiées."

Ce rappel est assez long, mais il était nécessaire pour recadrer correctement la question.

Madame la ministre, quel est le nombre de décisions prises en vertu de l'article 47 susvisé? Quelles sont les formations, avec leurs intitulés et leurs programmes, qui ont été reconnues comme équivalentes à la réussite d'une formation certifiée? Quels organismes ou SPF ont-ils utilisé cette possibilité?

Par ailleurs, pourriez-vous nous donner la composition actuelle de la commission consultative des formations certifiées et me faire part de l'état de ses travaux et de ses réflexions depuis 2009?

04.02 Inge Vervotte, ministre: Monsieur le président, monsieur Clarinval, depuis la publication de l'arrêté royal du 29 août 2009 relatif aux formations certifiées, 200 décisions positives ont été communiquées au président du SPF Personnel et Organisation. Je vous transmettrai par écrit la liste des formations reconnues ainsi que celles des organismes du SPF ayant reconnu ces formations.

La commission consultative des formations certifiées est composée du président du SPF P&O, de la directrice générale de l'Institut de formation de l'administration fédérale, du coordinateur des formations certifiées de l'IFA et d'un représentant par organisation syndicale représentative, soit six membres au total. Le coordinateur des formations certifiées organisées par le SPF Finances, sous la responsabilité de l'IFA, fait également partie de la commission.

La commission se réunit quatre fois par an, conformément au contrat d'administration du SPF P&O. En principe, les réunions sont organisées à la fin de chaque trimestre.

À cette occasion, les points suivants sont abordés:

- état des lieux en termes d'organisation (liste d'attente, réalisations, pourcentage de réussite, nombre de plaintes, etc.);
- aperçu des reconnaissances des formations;
- situation après la publication de l'arrêté royal du 29 août 2009;
- initiatives prises par l'IFA afin de soutenir la mise en application de l'arrêté royal du 29 août 2009;
- problèmes et incidents particuliers;
- actions de communication prévues.

Jusqu'à présent, la commission a essentiellement porté son attention sur l'approche de l'organisation des formations certifiées, plus particulièrement sur l'accélération de leur organisation et le contrôle de qualité.

04.03 David Clarinval (MR): Madame la ministre, je vous remercie pour cette réponse très complète. Je vais directement me saisir de la liste et, si possible, de votre réponse par écrit.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

05 Vraag van de heer Tanguy Veys aan de minister van Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven over "het uitblijven van uitvoeringsbesluiten ten gevolge van het uitblijven van een regering met volheid van bevoegdheid" (nr. 3091)

05 Question de M. Tanguy Veys à la ministre de la Fonction publique et des Entreprises publiques sur "l'absence d'arrêtés d'exécution à la suite de l'absence d'un gouvernement bénéficiant de la plénitude de compétences" (n° 3091)

05.01 Tanguy Veys (VB): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, u hebt al een aantal keren verwezen naar de problematiek, de ambiguïteit en de rekbaarheid van het begrip lopende zaken. Wij zijn begin deze week ten oorlog getrokken met een regering in lopende zaken.

Zoals u wellicht vanmorgen op de radio hebt kunnen horen, riskeert de regering in een ander dossier problemen met een klacht die door mijn partij bij de Raad van State werd ingediend in verband met het niet-naleven van de wet met betrekking tot de lopende zaken.

Uw collega's hebben in een aantal andere commissies al het wetgevend kader geschetst waarbinnen wij het functioneren van de regering in een situatie van lopende zaken moeten zien. U moet mij dus zeker niet uitleggen welke overwegingen daarbij worden gehanteerd.

Zijn er met betrekking tot uw eigen bevoegdheden koninklijke besluiten die gelet op de lopende zaken en wegens het uitblijven van een regering met volheid van bevoegdheden, op een stapel belanden?

In het tijdschrift van de VVSG werd gesproken over een zestigtal KB's. Onder meer de wet op de kansspelen zou blijven liggen omdat er geen regering met volheid van bevoegdheid is.

05.02 Minister **Inge Vervotte**: Mijnheer de voorzitter, mijnheer Veys, ik zal u moeten teleurstellen en toch de wettelijke bepalingen ter zake aanhalen. U had zulks waarschijnlijk al verwacht.

Om ter zake geen onduidelijkheid te hebben, kan ik u meegeven dat, zoals u weet, de regering belast is met het afhandelen van de lopende zaken. Een en ander is een grondwettelijke gewoonte, die de bevoegdheid van de regering in haar uitvoerende taken beperkt.

Rechtsleer en rechtspraak hebben de lopende zaken aan de hand van een aantal criteria nader omschreven. Bedoelde criteria zijn opgenomen in de traditionele omzendbrieven betreffende de lopende zaken bij het begin van een periode van lopende zaken.

Er worden drie categorieën van handelingen onderscheiden.

Er zijn de zaken van dagelijks beheer, die steeds kunnen worden afgehandeld. Zulks betekent, oneerbiedig gesteld, op de boel passen.

Er zijn ook de belangrijke handelingen die het dagelijks beheer overschrijden. Maatregelen ter zake kunnen worden getroffen, in de mate dat zij geen nieuw initiatief van de regering vereisen, wat belangrijk is. Zij moeten de normale afwikkeling vormen van beleidskeuzes die reeds vóór de periode van lopende zaken werden gemaakt. Het mag dus niet om nieuwe initiatieven gaan.

Er zijn, ten slotte, de dringende zaken die geen uitstel dulden, omdat anders fundamentele belangen van de natie kunnen worden geschaad. Ook hier mag een regering in lopende zaken optreden.

Het is binnen het hiervoor geschetste kader dat de regering in haar opdrachten als uitvoerende macht telkens moet afwegen of een maatregel effectief kan worden getroffen. Zulks vergt een onderzoek geval per geval, rekening houdend met de omstandigheden en de noodzaak om de maatregel te treffen.

Enkel uitvoeringsbesluiten die voornoemde toets doorstaan, worden uitgevaardigd. Voor Ambtenarenzaken zijn zij in elk geval tot een minimum beperkt.

05.03 **Tanguy Veys** (VB): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, ik dank u voor uw correcte antwoord. Ik heb het woordelijk kunnen overlopen. Ook hier valt geen dissonante toon te horen. Zeker op voornoemd vlak is de eenheid binnen de regering bewaard.

Wat ik uit uw laatstgenoemde opmerking kan afleiden, is dat er op het vlak van uw bevoegdheden geen problemen rijzen.

*Het incident is gesloten.
L'incident est clos.*

*De openbare commissievergadering wordt gesloten om 10.49 uur.
La réunion publique de commission est levée à 10.49 heures.*