

Chambre des Représentants de Belgique

SESSION ORDINAIRE 1996-1997 (*)

18 NOVEMBRE 1996

PROJET DE BUDGET GENERAL DES DEPENSES

pour l'année budgétaire 1997

NOTE DE POLITIQUE GENERALE
du Ministère de la Fonction Publique (19)
pour l'année budgétaire 1997

TABLE DES MATIERES

	Page
I. INTRODUCTION	4
II. LES RESSOURCES HUMAINES	8
1. Une meilleure cohérence de la Fonction publique Administrative fédérale	8
2. L'amélioration du service au citoyen	9
3. Une collaboration plus proche entre les responsa- bles politiques et l'administration	10
4. Un objectif permanent : un service fédéral plus proche du citoyen	10
4.1. Le Collège des Secrétaires généraux	11
4.2. Le groupe consultatif interdépartemental INTER- DEP	11

Voir :

- 727 - 96 / 97 :

- N^{os} 1 à 13 : Notes de politique générale.
- N^o 4 : Budget.
- N^o 5 : Note de politique générale.
- N^{os} 6 et 7 : Justifications.
- N^{os} 8 à 13 : Notes de politique générale.
- N^o 14 : Amendements.
- N^{os} 15 et 16 : Notes de politique générale.

(*) Troisième session de la 49^e législature.

(**) Conformément à l'article 79, n^o 1, du Règlement de la Cham-
bre des Représentants, le ministre de la Fonction publique
a transmis la note de politique générale de son départe-
ment.

Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers

GEWONE ZITTING 1996-1997 (*)

18 NOVEMBER 1996

ONTWERP VAN ALGEMENE UITGAVENBEGROTING

voor het begrotingsjaar 1997

BELEIDSNOTA
van het Ministerie van Ambtenarenzaken (19)
voor het begrotingsjaar 1997

INHOUDSTAFEL

	Blz.
I. INLEIDING	4
II. DE PERSONEELSMIDDELEN	8
1. Een betere coherentie van het federaal admini- stratief openbaar ambt	8
2. De verbetering van de dienstverlening aan de bur- ger	9
3. Een nauwere samenwerking tussen de politieke verantwoordelijken en de administratie	10
4. Een permanente doelstelling : een federale over- heidsdienst die dicht bij de burger staat	10
4.1. Het College van Secretarissen-generaal	11
4.2. De interdepartementale adviesgroep INTER- DEP	11

Zie :

- 727 - 96 / 97 :

- N^{rs} 1 tot 3 : Beleidsnota's.
- N^r 4 : Begroting.
- N^r 5 : Beleidsnota.
- N^{rs} 6 en 7 : Verantwoordingen.
- N^{rs} 8 tot 13 : Beleidsnota.
- N^r 14 : Amendementen.
- N^{rs} 15 en 16 : Beleidsnota's.

(*) Derde zitting van de 49^e zittingsperiode.

(**) Overeenkomstig artikel 79, n^o 1, van het Reglement van de
Kamer van Volksvertegenwoordigers heeft de minister van
Ambtenarenzaken de beleidsnota van zijn departement
overgezonden.

4.3. La mise en œuvre des projets-pilotes	12	4.3. De implementatie van proefprojecten	12
4.4. L'amélioration de la communication externe et interne	12	4.4. De verbetering van externe en interne communicatie	12
4.5. Des formations cohérentes et intégrées, centrées sur un meilleur service à l'utilisateur	13	4.5. Coherente en geïntegreerde opleiding, toegespitst op een betere dienstverlening aan de gebruiker ..	13
5. Le Ministère de la Fonction Publique : une administration faite d'hommes et de femmes	15	5. Het Ministerie van Ambtenarenzaken : een administratie bestaande uit mannen en vrouwen	15
5.1. Une administration accessible et transparente	15	5.1. Een doorzichtige en toegankelijke administratie ..	15
5.1.1. Une administration accessible	15	5.1.1. Een toegankelijke administratie	15
5.1.2. Une administration transparente	16	5.1.2. Een doorzichtige administratie	16
5.2. Une administration performante	16	5.2. Een performante administratie	16
5.2.1. L'organisation de l'administration	17	5.2.1. De organisatie van de administratie	17
a) cadres organiques et recrutement	17	a) personeelsformaties en werving	17
b) nouveaux projets de mise au travail	18	b) nieuwe tewerkstellingsprojecten	18
c) l'évaluation du personnel	18	c) de evaluatie van het personeel	18
d) la réforme des congés	19	d) de hervorming van de verloven	19
e) la mobilité	20	e) mobiliteit	20
f) autres réformes statutaires	22	f) de andere statutaire hervormingen	22
5.2.2. La formation des fonctionnaires	24	5.2.2. De opleiding van de ambtenaren	24
a) le stage des nouveaux fonctionnaires de niveau I ..	24	a) de stage van de nieuwe ambtenaren van niveau I ..	24
b) la formation continue de tous les fonctionnaires fédéraux	24	b) de voortgezette opleiding van alle federale ambtenaren	24
c) l'accompagnement des directeurs de formation et le soutien aux services départementaux de formation	25	c) de begeleiding van de opleidingsdirecteurs en de steun aan de departementale opleidingsdiensten	25
d) le programme d'investissement pour la formation et les domaines prioritaires	25	d) het investeringsprogramma voor opleiding en de prioritaire domeinen	25
5.2.3. Le recrutement	26	5.2.3. De werving	26
a) l'objectivité	26	a) de objectiviteit	26
b) une sélection efficace	27	b) een doeltreffende selectie	27
c) les personnes moins-valides	28	c) mindervaliden	28
d) la suppression du droit d'inscription	28	d) de afschaffing van het examengeld	28
e) la publication des emplois vacants	28	e) de bekendmaking van de vacante betrekkingen ..	28
f) une meilleure accessibilité et transparence dans le fonctionnement du S.P.A.	29	f) een betere toegankelijkheid en doorzichtigheid in de werking van het V.W.S.	29
5.2.4. Le conseil en gestion	29	5.2.4. Advies inzake beheer	29
5.3. Une administration humaine	31	5.3. Een menselijke administratie	31
5.3.1. L'amélioration des conditions de travail	31	5.3.1. De verbetering van de arbeidsvoorwaarden	31
a) l'aménagement et la répartition du temps de travail	31	a) de indeling en verdeling van de arbeidstijd	31
b) le personnel féminin	32	b) het vrouwelijk personeel	32
c) la santé des agents	33	c) de gezondheid van de ambtenaren	33
d) les relations sociales	35	d) de sociale betrekkingen	35
1° Réformes institutionnelles et restructurations	35	1° Institutionele hervormingen en herstructureringen	35
2° Remboursement de la rémunération des délégués permanents par les organisations syndicales	36	2° Terugbetaling van de bezoldiging van de vaste afgevaardigden door de vakorganisaties	36
3° Application de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail	36	3° Toepassing van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen	36
4° Contrôle de la représentativité	37	4° Controle van de representativiteit	37
5° Conventions internationales	38	5° Internationale verdragen	38
6° Coopération sociale bilatérale	38	6° Bilaterale samenwerking	38
7° Protection de délégués syndicaux contractuels	38	7° Bescherming van contractuele vakbondsafgevaardigden	38
8° Exécution du protocole n° 88 du 8 mai 1996	38	8° Uitvoering protocol nr. 88 dd. 8 mei 1996	38
- Droits minimaux	39	- Minimale rechten	39
- Statuts syndicaux	39	- Vakbondsstatuut	39
9° Activités permanentes	40	9° Permanente werkzaamheden	40
5.3.2. L'achèvement de la révision générale des barèmes	40	5.3.2. De voltooiing van de algemene weddeschaalherziening	40

6. La consolidation du Comité Supérieur de Contrôle	41	6. De consolidatie van het Hoog Comité van Toezicht	41
7. La politique à l'égard des victimes de guerre	42	7. Het beleid inzake oorlogsslachtoffers	42
7.1. L'Institut national des invalides de guerre, anciens combattants et victimes de guerre (INIG) ...	43	7.1. Het Nationaal Instituut voor Oorlogsinvaliden, Oudstrijders en Oorlogsslachtoffers (N.I.O.O.O.)	43
7.2. Le Conseil supérieur des invalides de guerre, anciens combattants et victimes de guerre	44	7.2. De Hoge Raad van de Oorlogsinvaliden, Oudstrijders en Oorlogsslachtoffers	44
7.3. L'Administration des Pensions	45	7.3. De administratie der Pensioenen	45
III. LES RESSOURCES MATERIELLES	46	III. DE MATERIELE MIDDELEN	46
1. Une plus grande efficacité dans la politique centralisée d'achat : le Bureau Fédéral d'Achats	46	1. Een grotere doeltreffendheid op het gebied van een gecentraliseerd aankoopbeleid.	46
2. La politique d'hébergement des services de l'Etat et assimilés : la Régie des Bâtiments	47	2. Het beleid inzake huisvesting van overheidsdiensten en gelijkgestelden : de Regie der Gebouwen	47
2.1. La formation pour l'entretien et l'acquisition de connaissances professionnelles	49	2.1. De opleiding voor het onderhoud en het verkrijgen van beroepskennis.	49
2.2. La normalisation	49	2.2. De normalisatie.	49
2.3. La concertation avec les autres pouvoirs publics..	50	2.3. Het overleg met de andere overheden	50
2.4. La sauvegarde et la conservation du patrimoine..	50	2.4. De bescherming en het behoud van het patrimonium	50

I. — INTRODUCTION

Le Ministère de la Fonction publique a pour champ d'activité la gestion de tous les moyens humains et matériels nécessaires au fonctionnement de la Fonction publique fédérale :

— les moyens humains dont dispose l'Etat doivent constamment être adaptés en fonction de l'évolution des besoins des Administrations elles-mêmes, des agents qui les servent et du public qui en constitue la clientèle;

— les moyens matériels dont l'Etat doit disposer, sont des infrastructures d'hébergement, des équipements et du mobilier.

Les moyens humains

La note de politique générale pour l'année budgétaire 1996 contenait les orientations de la Fonction publique pour toute la législature.

L'année 1996 a été riche en événements dans la Fonction publique et un nombre important d'orientations ont déjà été concrétisées.

Au cours de la première année gouvernementale, les activités de la Fonction publique se sont focalisées d'une part sur la concertation sociale, d'autre part sur la continuité et l'approfondissement de la politique des années précédentes.

Au plan social, elle a vu s'exprimer le malaise général de son personnel s'interrogeant sur sa spécificité et son avenir.

Le Gouvernement a eu la volonté de répondre de manière positive aux revendications des travailleurs et des organisations syndicales représentatives.

Soucieux du bon fonctionnement de la Fonction publique, du bien-être des agents, et de la qualité du service au citoyen, les autorités présentes au Comité A, ont été particulièrement attentives aux exigences des employés et des organisations syndicales représentatives.

Les inquiétudes exprimées par le personnel de la Fonction publique à l'occasion de la manifestation du 13 décembre 1995 fut considérée par les pouvoirs comme un appel intense à la concertation et la négociation, quant à l'emploi dans le secteur public, au respect des statuts administratifs et pécuniaires ainsi qu'aux engagements intersectoriels.

L'action conjointe du Premier Ministre et du Ministre fédéral de la Fonction publique, en étroite symbiose avec les autorités régionales et communautaires, a permis que le processus de négociation sociale, entamé en Comité A dès le 18 janvier 1996, aboutisse le 8 mai 1996 à la signature du protocole intersectoriel n° 88/2.

Les négociations ont contribué à l'exécution définitive du protocole 75, l'accord intersectoriel 93/94. Cet accord se rapportait principalement aux mesures qualitatives visant l'amélioration des conditions de travail, le statut syndical et la mise en oeuvre des

I. — INLEIDING

Het Ministerie van Ambtenarenzaken heeft als taak het beheer van alle menselijke en materiële middelen nodig voor de werking van het federaal openbaar ambt :

— de personeelsmiddelen moeten constant worden aangepast in functie van de evolutie van de behoeften van de administraties zelf, van de ambtenaren die er werken en van het publiek die de cliënteel ervan uitmaakt;

— de materiële middelen waarover de Staat moet beschikken zijn huisvestingsinfrastructuur en de infrastructuur voor benodigdheden en roerende goederen.

De personeelsmiddelen

De Algemene beleidsnota voor het begrotingsjaar 1996 hield de oriëntaties in inzake ambtenarenzaken voor de volledige legislatuur.

Indien men de voorbije gebeurtenissen overloopt is 1996 een rijk jaar geweest in het openbaar ambt en zijn reeds heel wat oriëntaties verder geconcretiseerd.

In het eerste regeringsjaar werden de werkzaamheden inzake Ambtenarenzaken toegespitst op enerzijds een wel heel bijzondere aandacht voor het sociaal overleg, anderzijds op een verdiepte continuïteit met het beleid van de vorige jaren.

Op het sociale vlak heeft men het sociaal onbehagen van het personeel zien opkomen dat zich vragen begon te stellen over zijn eigenheid en zijn toekomst.

De Regering heeft op een positieve manier willen tegemoetkomen aan de eisen van de werknemers en de representatieve vakbondsorganisaties.

Bezorgd over het goed functioneren van het Openbaar Ambt, het welzijn van de ambtenaren en de kwaliteit van de dienst naar de burger toe, hebben de overheden, aanwezig op comité A, bijzondere aandacht besteed aan de eisen van de werknemers en de representatieve vakbondsorganisaties.

De bezorgdheid van het personeel van de openbare diensten, uitgedrukt tijdens de manifestatie van 13 december 1995 werd door de overheden ervaren als een versterkte oproep tot overleg en onderhandeling m.b.t. tewerkstelling in de openbare sector, m.b.t. het eerbiedigen van de administratieve en geldelijke statuten en van de intersectorale verbintenissen.

De gezamenlijke actie van de Eerste Minister en van de federale Minister van Ambtenarenzaken, in nauwe samenwerking met de Gewest- en Gemeenschapsregeringen, heeft toegelaten dat het onderhandelingsproces dat vanaf 18 januari 1996 begon in het Comité A, uitmondde in het ondertekenen van het intersectoraal protocol 88/2 op 8 mei 1996.

De onderhandelingen hebben ervoor gezorgd dat het protocol 75, intersectoraal akkoord 93/94, op talrijke punten definitief werd uitgevoerd. Dit akkoord had hoofdzakelijk betrekking op kwalitatieve maatregelen betreffende de verbetering van de ar-

mesures en faveur des utilisateurs des services publics (pensions, médecine administrative).

Ce protocole 88/2 détaille les engagements pris par chaque pouvoir dans les domaines de la redistribution et de la réduction du temps de travail, des droits minimaux et du statut syndical.

Un tableau est adjoint à l'annexe 1 comprenant les initiatives qui doivent être prises au niveau fédéral pour exécuter le protocole n° 88/2.

La redistribution du travail est un domaine où la Fonction publique a joué un rôle de pionnier avec la semaine volontaire de quatre jours et le départ anticipé à mi-temps.

Comme il ressort de l'annexe 2, ces mesures rencontrent un franc succès et répondent à un réel besoin.

Sur le plan sectoriel, les négociations débiteront en automne pour approfondir la redistribution du travail et la réduction du temps de travail dans la Fonction publique fédérale.

Dans le protocole n° 88, les pouvoirs reconfirment l'importance qu'ils accordent aux droits minimaux et s'engagent, dans le respect de l'autonomie de chacun, à prendre des mesures qui ont pour but d'optimiser le mécanisme des droits minimaux. Ils réaffirment leur attachement au maintien de la concertation sociale et s'engagent à renforcer ses règles et moyens de fonctionnement.

Le Ministre de la Fonction publique est chargé de préparer l'ensemble des textes qui doivent exécuter ce protocole important, quant aux droits minimaux et le statut syndical.

Sur le plan sectoriel et intersectoriel, le Ministre de la Fonction publique est fermement décidé à maintenir un climat social favorable, par la concertation et la négociation avec les organisations représentatives.

La première année de fonctionnement se caractérise comme nous l'avons souligné précédemment par la continuité et l'approfondissement de la politique des années précédentes. Au cours de ces années, des réformes importantes ont été réalisées comme la Charte de l'utilisateur des services publics, la simplification des carrières dans le cadre d'une révision générale des barèmes et la mise en œuvre de la nouvelle évaluation du personnel.

Ces 3 réformes sont si volumineuses et ambitieuses qu'elles constitueront encore en 1997 un volet important de la gestion de la Fonction publique.

En effet, ces réformes fondamentales ne peuvent être réalisées en un jet. Elles nécessitent de constants efforts et adaptations, ne fût-ce que pour prendre en compte la réalité sur le terrain et de surmonter les résistances au changement.

La Charte de l'utilisateur est destinée à améliorer le service rendu au citoyen, grâce à une meilleure

beidsvoorwaarden, het syndicaal statuut en het in werking stellen van maatregelen ten voordele van de gebruikers van openbare diensten (pensioenen, administratieve geneeskunde).

Het protocol n° 88/2 stelt haarfijn de verbintenissen die door elke overheid werden aangegaan inzake de arbeidsherverdeling en de arbeidsduurvermindering, de minimale rechten en het syndicaal statuut.

In bijlage 1 wordt een tabel toegevoegd met al de initiatieven die op federaal vlak dienen genomen te worden om het protocol n° 88 uit te voeren.

De arbeidsherverdeling is een domein waar het federaal openbaar ambt een voortrekkersrol heeft gespeeld met de vrijwillige vierdagenweek en de vervroegde halftijdse uittreding. Zoals blijkt uit bijlage 2 kennen deze maatregelen een groot succes en komen ze aldus tegemoet aan een werkelijke behoefte.

Op het sectoriële vlak zullen in het najaar de onderhandelingen worden aangevat om ondermeer de arbeidsherverdeling en arbeidsduurvermindering verder uit te werken in het federaal openbaar ambt.

In het protocol n° 88 herbevestigen de overheden het belang dat zij aan de minimale rechten hechten en verbinden zich ertoe, met het respect van eenieders autonomie, maatregelen te nemen die tot doel hebben het mechanisme van de Minimale Rechten optimaler te maken. Ze herbevestigen hun gehechtheid aan het behoud van het sociaal overleg en verbinden zich ertoe de werkingsregelen en werkingsmiddelen ervan te versterken.

De Minister van Ambtenarenzaken is wat betreft de minimale rechten en het syndicaal statuut belast met het voorbereiden van het geheel aan teksten die dit belangrijk protocol moeten uitvoeren.

De Minister van Ambtenarenzaken heeft het vaste voornemen, om zowel op sectoraal als intersectoraal vlak, via overleg en onderhandeling met de representatieve vakorganisaties, verder te ijveren voor het behoud van een gunstig sociaal klimaat.

Het eerste werkingsjaar kenmerkt zich, zoals we al eerder onderstreept hadden, door een verdiepte continuïteit met het beleid van de voorgaande jaren. In deze jaren werden immers een aantal belangrijke hervormingen in de stijger gezet zoals het Handvest van de Gebruiker van de openbare diensten, de vereenvoudiging van de loopbanen in het kader van de algemene weddeherziening en het implementeren van de nieuwe evaluatie van het personeel.

Deze 3 hervormingen zijn dermate omvangrijk en ambitieus dat ze zelfs in 1997 nog een belangrijk aandeel zullen blijven van het beleid inzake ambtenarenzaken.

Deze fundamentele hervormingen kunnen immers niet op een drafje worden gerealiseerd. Ze vragen constante ondersteuning en bijsturing, al was het maar om rekening te houden met de realiteit op het terrein en om weerstand tegen verandering op te heffen.

Met het Handvest van de Gebruiker wil de overheid beter in dienst staan van de burger dankzij een

gestion de l'information, une plus grande lisibilité des documents, au devoir de motivation et de publicité de l'administration.

Il s'agit d'un outil important qui permet de réduire l'exclusion sociale qui peut résulter d'une accessibilité difficile, voire inaccessibilité des services publics.

L'approfondissement de la mise en oeuvre de la Charte permettra d'accorder une attention particulière à certaines catégories de la population comme les seniors. En effet, l'accroissement du nombre des seniors a modifié la pyramide des âges. Bien qu'ils aient quitté le monde du travail, ceux-ci continuent à participer à la vie sociale et culturelle. L'administration doit d'ores et déjà s'adapter à cette réalité sociale.

Avec la révision générale des barèmes, les carrières des fonctionnaires ont été améliorées et simplifiées. L'amélioration de la carrière procède de possibilités de promotion plus rapides et plus larges. La simplification quant à elle s'opère par le regroupement de plusieurs grades, lesquels ne justifient à l'heure actuelle ni fonctionnellement ni hiérarchiquement une carrière séparée. Cette opération est également étroitement liée à la révision des cadres.

Comme l'indique le tableau de l'annexe 3, la révision générale des barèmes sera terminée en 1996 pour les niveaux 2, 3 et 4, en 1997 pour les niveaux 2+ et 1 et les fonctionnaires dirigeants.

Enfin, l'introduction d'un nouveau système d'évaluation des fonctionnaires qui débutera en 1997 pour le personnel du niveau 2+ et fait l'objet d'une vaste campagne d'information et de formation.

Dans le même esprit de la Charte, cette évaluation accordera la plus haute importance aux critères liés à la qualité de l'accueil et du service rendu au citoyen.

Comme il ressort de l'annexe 4, la politique en matière de fonction publique a déjà été largement concrétisée dans des dispositions réglementaires.

Parmi cet ensemble d'initiatives, le projet de loi portant diverses mesures en matière de fonction publique doit également retenir l'attention sur l'éventail des modifications qu'il contient et qui permettent à la fois d'assouplir le fonctionnement des services publics fédéraux et de renforcer la situation des agents publics.

Les moyens matériels

En termes de gestion des moyens matériels, le Ministère de la Fonction publique met en oeuvre les capacités d'actions :

- du Bureau Fédéral d'Achats (B.F.A.), d'une part;
- de la Régie des Bâtiments (parastatal de type A), d'autre part.

Le Bureau Fédéral d'Achats est une administration qui est en cours de restructuration dans la mesu-

beter informatiebeleid, een grotere leesbaarheid van de documenten, de motivatie en openbaarheid van de administratie.

Het betreft hier een belangrijk instrument dat toelaat de sociale uitsluiting te verminderen die kan voortvloeien uit de moeilijke toegankelijkheid, zelfs ontoegankelijkheid van de openbare diensten.

De verdieping en de implementatie van het Handvest van de Gebruiker zal toelaten dat een bijzondere aandacht gaat naar sommige bevolkingsgroepen zoals de senioren. De toename van het aantal senioren heeft de leeftijds piramide immers grondig gewijzigd.

Hoewel ze de arbeidswereld hebben verlaten, blijven de senioren deelnemen aan het sociale en culturele leven. De administratie moet zich vanaf nu al aanpassen aan deze maatschappelijke realiteit.

Met de Algemene Weddeherziening worden de loopbanen van de ambtenaren verbeterd en vereenvoudigd. De loopbaan wordt verbeterd door het vroegen en verbreden van de bevorderingsmogelijkheden. Het vereenvoudigen gebeurt door het samenvoegen van talrijke graden, die vandaag functioneel noch hiërarchisch een afzonderlijke loopbaan verantwoorden. Deze operatie is tevens nauw verbonden met de herziening van de personeelsformaties.

Zoals blijkt uit de tabel in bijlage 3 zal de Algemene Weddeherziening in 1996 worden afgesloten voor de niveau's 2, 3 en 4 en zal in 1997 afgewerkt worden voor de niveau's 2+ en 1 en de leidende ambtenaren.

Tenslotte wordt via een omvangrijke informatie- en vormingscampagne de invoering voorbereid van het nieuw evaluatiestelsel van de ambtenaren, dat in 1997 zal aanvangen voor het personeel van niveau 2+ en 1.

In dezelfde geest van het handvest zal in deze evaluatie het grootste belang gehecht worden aan criteria inzake de kwaliteit van het onthaal en van de dienstverlening aan de burger.

Zoals blijkt uit de bijlage 4 werd het beleid inzake ambtenarenzaken reeds voor een groot deel in reglementaire bepalingen geconcretiseerd.

Binnen het geheel van initiatieven draagt het ontwerp van wet houdende diverse maatregelen inzake ambtenarenzaken onze bijzondere aandacht weg, al is het omwille van de waaier aan wijzigingen dat het bevat die tegelijkertijd toelaten dat de werking van de federale openbare diensten versoepeld en de rechtspositie van de ambtenaren verstevigd wordt.

De materiële middelen

Voor het beheer van de materiële middelen werkt de Minister van Ambtenarenzaken de actiemogelijkheden uit van :

- het Federaal Aankoopbureau (FAB) enerzijds;
- de Regie der Gebouwen (parastataal van het type A) anderzijds.

Het Federaal Aankoopbureau is een administratie die geherstructureerd wordt in de mate dat zijn acti-

re où ses activités sont appelées à être appuyées par des systèmes informatiques conçus « taylor made » qui doivent lui permettre:

- d'abord, de cibler les groupes de choses dans lesquels son savoir-faire d'acheteur et d'approvisionneur est le plus performant;

- ensuite, de proposer ses services, à titre onéreux, à d'autres pouvoirs publics que l'Etat lui-même, à savoir : les Régions, les Provinces, les Communes et autres Collectivités locales.

De son aptitude à démontrer son efficience dans ces deux axes dépendront les perspectives de développement de cette administration.

La Régie des Bâtiments fait également l'objet, actuellement, de mutations profondes visant à lui permettre de mieux répondre aux besoins des services publics qui sont ses clients.

Ici, il ne s'agit pas de se poser la question de savoir si la Régie doit se développer ou même se perpétuer parce que sur ce plan, la réponse s'impose d'elle-même: l'ampleur même des marchés que l'hébergement des services de l'Etat requiert, impose à ce dernier de disposer de son propre organe de régulation et de normalisation donc d'un opérateur immobilier tel que la Régie des Bâtiments; à contrario et pour couper court à tout aventurisme dans ce domaine, il n'est pas envisageable de sous-traiter au secteur privé la totalité de cette problématique sous peine de perdre tout contrôle sur les prix et sur les qualités.

Au reste, les Etats qui, ne disposant pas d'un appareil administratif et technique compétent, ont opté pour un système de délégations de la gestion de leurs problèmes d'hébergement au secteur privé, ont quand même été amenés à s'en pourvoir pour l'établissement des cahiers des charges à faire observer par les opérateurs du secteur privé, d'abord, pour en contrôler le respect, ensuite.

Cela étant, les conditions socio-économiques dans lesquelles les Administrations fédérales doivent aujourd'hui agir, le contexte budgétaire et financier, l'évolution institutionnelle même de l'Etat fédéral, les exigences des populations et de leurs représentants naturels, indiquent à la Régie des Bâtiments de s'adapter aux contraintes nouvelles par des mesures organisationnelles et techniques appropriées, ceci sans préjudices que d'autres activités particulières, essentielles à la maîtrise de certains problèmes immobiliers, ne soient développées avec la collaboration d'opérateurs issus du secteur privé.

Pour faire face à toutes les missions qui lui incombent, la Régie des Bâtiments doit se focaliser aujourd'hui sur :

- la formation pour entretenir et acquérir les connaissances professionnelles indispensables;
- la normalisation (établissement des normes);
- la concertation avec les autres pouvoirs publics tant au niveau fédéral lui-même (c.-à-d. des utilisateurs de ses services), qu'au niveau des pouvoirs subordonnés (Régions, Provinces, Communes, Collectivités locales);

viteiten ondersteund worden door « taylor made » informatiesystemen die moeten toelaten :

- zich allereerst te concentreren op die zaken waar de know-how als koper en leverancier het meest performant is;

- vervolgens om diensten voor te stellen, onder bezwarende titel, aan meer bepaald : de Gewesten, de Provincies, de Gemeenten en andere plaatselijke gemeenschappen.

De ontwikkelingsperspectieven van die administratie zullen afhangen van zijn vermogen om zijn doeltreffendheid op die twee gebieden aan te tonen.

De Regie der Gebouwen ondergaat momenteel ook grondige veranderingen die zullen toelaten beter te beantwoorden aan de behoeften van de openbare diensten als klant.

De vraag of de Regie moet blijven bestaan of zich moet ontwikkelen moet niet gesteld worden, omdat het antwoord evident is: de marktomvang zelf voor de huisvesting van de overheidsdiensten verplicht de overheid over een eigen regulerings- en normaliseringsorgaan te beschikken, dus over een immobiliëndienst zoals de Regie der Gebouwen; a contrario en om avonturisme in dit domein tegen te gaan, is het niet denkbaar het geheel van deze problematiek uit te besteden aan de privé-sector met het risico alle controle op prijzen en kwaliteit te verliezen.

De staten, die, omdat ze niet beschikten over een competent administratief en technisch orgaan, geopteerd hebben om hun huisvestingsproblemen uit te besteden aan de privésector, hebben administratieve organen opgericht om vooreerst lastenboeken op te maken die moeten nageleefd worden door de privé-sector en om vervolgens de naleving ervan te controleren.

De socio-economische voorwaarden waarbinnen de federale administraties vandaag de dag moeten handelen, de begrotings- en financiële context, de institutionele evolutie van de federale staat, de eisen van de bevolking en hun vertegenwoordigers maken dat de Regie zich moet aanpassen via geschikte organisatorische en technische maatregelen. Dit belet niet dat sommige activiteiten, waarvoor een bijzondere kennis vereist is van bepaalde immobiliënp Problemen, ontwikkeld kunnen worden in samenwerking met de privésector.

Om haar opdrachten te kunnen vervullen moet de Regie der Gebouwen zich nu focussen op :

- de opleiding, om de noodzakelijke beroepskennis te behouden en te verwerven.;
- de normalisatie (instelling van de normen);
- het overleg met de andere overheden, zowel op federaal vlak (namelijk de gebruikers van die diensten), als op het vlak van ondergeschikte besturen (gewesten, provincies, gemeenten, plaatselijke gemeenschappen);

- le sauvetage et la conservation du patrimoine (relance de l'emploi);
- la préservation de l'environnement.

II. — LES RESSOURCES HUMAINES

1. UNE MEILLEURE COHERENCE DE LA FONCTION PUBLIQUE FEDERALE

Dès la mise en place du département de la Fonction publique, une structure horizontale et de soutien au service des autres départements et services fédéraux, a été choisie pour réaliser au mieux les tâches essentielles de la Fonction publique fédérale et en assurer en même temps un meilleur service et une approche plus intégrée. Cette structure horizontale sera renforcée, notamment dans le cadre des réformes en cours depuis quelques années.

La réalisation de cet objectif ambitieux a nécessité au préalable l'établissement des priorités logiques et des orientations du département. Il s'agit cependant d'une tâche qui doit être évaluée et corrigée en permanence.

Cette logique s'est vue illustrée lors des séminaires organisés pour tous les niveaux I fin 1995 en vue d'améliorer le fonctionnement du Ministère de la Fonction publique et, finalement, le service envers le citoyen.

Les résultats des séminaires seront intégrés dès septembre 1996 pour servir de ligne conductrice aux réalisations concrètes d'une programmation pluri-annuelle centrée sur :

1. un fonctionnement plus souple;
2. une approche (encore) plus intégrée;
3. l'amélioration de l'information et de la communication.

Cette approche est d'autant plus nécessaire que l'ampleur des réformes menées depuis plusieurs années dans le domaine de la gestion du personnel demande un effort considérable de la part de tous les services du personnel. En outre, ces réformes se sont confrontées aux réalités pratiques rencontrées sur le terrain et à certaines résistances au changement. Il s'est donc avéré opportun de freiner le rythme des réformes et de privilégier une approche pragmatique par rapport à des positions théoriques difficilement concrétisables.

Différentes publications ont été réalisées, pour permettre aussi bien aux clients internes qu'externes du département, de mieux en connaître ses rouages et son mode de fonctionnement.

Du point de vue interne à l'administration, on peut ainsi citer d'une part la publication d'un Vademecum intitulé « Attributions et Organisation », qui donne une description des activités des services et les coordonnées des agents.

- de bescherming en het behoud van het patri-monium (stimulans voor de tewerkstelling);
- de bescherming van het milieu.

II. — DE PERSONEELSMIDDELEN

1. EEN BETERE COHERENTIE VAN HET FEDERAAL ADMINISTRATIEF OPENBAAR AMBT

Bij de oprichting van het departement Ambtenarenzaken werd gekozen voor een horizontale ondersteunende structuur ten dienste van andere federale departementen en besturen, teneinde beter de eigenlijke opdrachten van het federaal openbaar ambt te vervullen en te zorgen voor een betere service en een meer geïntegreerde aanpak. Die horizontale structuur zal verder uitgebouwd worden, niet in het minst bij de hervormingen die een aantal jaren aan de gang zijn.

Voor de verwezenlijking van deze ambitieuze doelstelling was het nodig vooraf duidelijk een aantal logische prioriteitsstellingen en heroriënteringen binnen het departement te definiëren. Het is een constante opgave die telkens opnieuw geëvalueerd en bijgestuurd moet worden.

Dit werd trouwens geïllustreerd tijdens seminars georganiseerd eind '95 voor alle niveaus I eind 1995 met het oog op de verbetering van de werking van het Ministerie van Ambtenarenzaken en in fine van de dienstverlening naar de burger toe.

De resultaten van deze seminars zullen vanaf september 1996 verwerkt worden om als leidraad te dienen voor concrete realisaties in het kader van een meerjarenprogramma. Centraal staat hierbij :

1. een soepeler werking;
2. een (nog) meer geïntegreerde aanpak;
3. de verbetering van de informatie en de communicatie.

Die aanpak is des te belangrijker, omdat de omvang van de hervormingen die al enkele jaren doorgevoerd worden op het vlak van personeelsbeheer een aanzienlijke inspanning vergt van alle personeelsdiensten. Bovendien zullen die hervormingen getoetst worden aan praktische werkelijkheden die men tegenkomt op het terrein en zullen botsen op een zekere weerstand tegen verandering. Het is dus gunstig gebleken het tempo van de hervormingen te remmen en een pragmatische aanpak te verkiezen voor theoretische posities die moeilijk te verwezenlijken zijn.

Verschillende publicaties werden zo tot stand gebracht om zowel de interne als externe klanten van de administratie toe te laten beter de werking van het departement te kennen.

Wat het departement zelf betreft, kan men de publicatie citeren van een vade-mecum genaamd « Bevoegdheid en Organisatie », dat een beschrijving geeft van de activiteiten van diensten en de persona-lia van de ambtenaren.

D'autre part, une monographie des administrations, rédigée dans un style convivial et dans un but plus didactique, permettant (également aux citoyens) de comprendre les missions des différents services publics et de mieux s'orienter dans le labyrinthe administratif.

D'autres projets sont également en cours de réalisation, tels qu'un bulletin d'information, qui sera le journal interne du Département. Ce bulletin paraîtra dès l'automne et sera distribué à tous les fonctionnaires de ce Département.

Du point de vue externe à l'administration, l'effort d'information des citoyens s'est principalement concrétisé par la parution du « Guide de l'administration fédérale — tome 1 : les ministères fédéraux ». Celui-ci décrit les départements et la place de chacun des ministères dans le cadre de la fédéralisation de l'Etat, avec l'organigramme et les coordonnées générales de chaque département. Cet ouvrage sera suivi d'un deuxième tome en 1997 consacré aux parastataux et organismes d'intérêt public.

Une autre collection d'ouvrage visant à l'information du public et à une meilleure compréhension de l'administration a été élaborée.

Le premier volume, paru en avril 1996, est un « lexique de termes administratifs de la Fonction publique fédérale » qui devrait aider les jeunes et les moins jeunes à appréhender le jargon administratif dans un langage accessible et clair.

Le deuxième volume, dont la date de parution n'est pas encore déterminée, traitera de la « Charte des utilisateurs », dont nous avons déjà parlé plus haut.

2. L'AMELIORATION DU SERVICE AU CITOYEN

Le « citoyen-client » est une préoccupation prioritaire du service public.

S'il est vrai qu'auparavant la puissance publique décidait souverainement, tandis que le citoyen subissait, aujourd'hui nous assistons à un retour du balancier de sorte que le service public éprouve des difficultés à faire valoir ses droits.

La Charte des utilisateurs symbolise cette préoccupation tout en énonçant des principes visant à rétablir le nécessaire équilibre entre les intérêts, devoirs et obligations de chaque acteur - le citoyen et le service public - dans un esprit de respect mutuel.

Concrètement, au sein du département de la Fonction publique, un rapport sur les initiatives réalisées en application de la Charte durant les années 94-95 a été rédigé et distribué à tous les membres du personnel du ministère en mars 1996.

Ce rapport avait pour objectif de dégager de nouvelles perspectives et d'améliorer l'attention accordée au client c'est-à-dire au citoyen ainsi qu'au fonctionnaire.

Een monografie van de administraties, opgesteld in een gemoedelijke stijl en met een didactisch doel zal tevens uitgebracht worden. Het zal de burgers ook toelaten de opdrachten van de verschillende openbare diensten beter te begrijpen en zich beter te kunnen oriënteren in het administratief labirint.

Andere projecten worden eveneens verwezenlijkt, zoals een nieuwsbrief die de interne krant zal zijn van het departement. Die nieuwsbrief zal in het najaar verschijnen en zal verdeeld worden aan alle ambtenaren van dit departement.

Wat het totale openbare ambt betreft werd de inspanning informatie te verlenen aan de burger vooral geconcretiseerd door het verschijnen van de « Gids van de federale administratie — deel 1 : de federale ministeries ». Die gids beschrijft de departementen en de plaats van elk departement binnen het kader van de staatsfederalisering, met het organogram en de algemene gegevens van elk departement. Dit werk zal in 1997 gevolgd worden door een tweede deel gewijd aan de parastatalen en de instellingen van openbaar nut.

In het belang van de informatieverstrekking aan het publiek en voor een beter begrip van de administratie werd nog een andere collectie werken gestart.

Het eerste volume, verschenen in april 1996, is « administratieve terminologie van de Federale Overheidsdiensten », dat de jongeren en minder jongeren zou moeten helpen het administratieve jargon aan te leren d.m.v. een toegankelijk en duidelijk taalgebruik. Het tweede volume, waarvan de verschijningsdatum nog niet vaststaat, zal gaan over het « Handvest van de Gebruiker ».

2. DE VERBETERING VAN DE DIENSTVERLENING AAN DE BURGER

De dienstverlening aan de burger-klant is een belangrijke bezorgdheid van de openbare dienst.

Als het waar is dat vroeger de openbare macht soeverein besliste terwijl de burger het onderging, kennen we vandaag een terugkeer waarbij de overheidsdienst moeilijkheden ondervindt om zijn rechten te doen gelden.

Het Handvest van de gebruiker symboliseert deze bezorgdheid door principes te formuleren die het nodige evenwicht proberen te herstellen tussen de behoeften, de plichten en verplichtingen van zowel de burger als de overheidsdienst, - in een geest van wederzijds respect.

Concreet werd binnen het departement Ambtenarenzaken een rapport opgesteld over de verwezenlijkte initiatieven m.b.t. het Handvest gedurende 94-95 en het werd verdeeld aan alle personeelsleden van het ministerie in maart 1996.

De doelstelling van het rapport : het ontwikkelen van nieuwe perspectieven en de verbetering van de aandacht voor de klant, zowel de burger als de ambtenaar.

Sur la base des prévisions établies par chaque service, y compris de la Régie des Bâtiments, un groupe de travail a élaboré un rapport circonstanciel en juin 1996. Celui-ci a permis aux fonctionnaires dirigeants du Ministère de dégager les grandes orientations pour la période 1996-1997.

A titre d'exemples, dans le cadre d'une plus grande transparence et accessibilité, le Secrétariat permanent de Recrutement se retrouve sur INTERNET depuis le 1^{er} mai 96. Le Secrétariat général quant à lui envisage de confectionner une brochure d'accueil destinée aux nouveaux venus, aux stagiaires et aux visiteurs, dont le citoyen-client.

Par ailleurs, des moyens suffisants seront mis en oeuvre en vue d'une politique d'information efficace. Le Service d'Administration générale a, pour sa part, recruté en 1996 quatre contractuels chargés de l'information relative aux mesures de redistribution du temps de travail.

Enfin, un numéro spécial de la revue ACCENT, «la fierté d'un métier», édité par l'Institut de Formation fédéral de l'Administration (l'I.F.A) a été consacré au Ministère de la Fonction publique. Cette édition donne une image plus complète de la fonction de service et de soutien du département.

3. UNE COLLABORATION PLUS ETROITE ENTRE LES RESPONSABLES POLITIQUES ET L'ADMINISTRATION

La concrétisation de tous ces efforts implique une étroite collaboration entre les responsables politiques et l'administration, tant au niveau de la conception des projets qu'au niveau de l'exécution.

Pour atteindre cet objectif, une meilleure circulation de l'information vers et au sein des administrations est indispensable, au travers d'une hiérarchie plus perméable.

4. UN OBJECTIF PERMANENT : UN SERVICE FÉDÉRAL PLUS PROCHE DU CITOYEN

Améliorer la communication interne et externe; développer des programmes spécifiques de formation centrées sur un meilleur service au citoyen; mesurer le degré de satisfaction des utilisateurs sont le reflet d'une Administration proche du citoyen.

Cet objectif ne peut cependant pas se réaliser sans l'engagement et la persévérance du Collège des Secrétaires généraux, des Fonctionnaires dirigeants et de tous les agents et acteurs de la Fonction publique fédérale.

Op basis van de vooruitzichten van de verschillende diensten, met inbegrip van de Regie der Gebouwen, heeft een werkgroep in juni 1996 hierover een omstandig rapport opgesteld. Het heeft de leidende ambtenaren van het ministerie toegelaten de grote lijnen te bepalen voor de periode 1996-1997.

In het kader van een grotere doorzichtigheid en toegankelijkheid is het Vast Wervingssecretariaat reeds vanaf 1 mei 1996 op INTERNET en zijn er vanuit het Secretariaat-generaal bv. plannen om een degelijk uitgewerkte, maar toch beknopte brochure op te stellen ten behoeve van een optimaal onthaal van nieuwkomers, stagiairs en bezoekers, waaronder de burger-klant.

Ook op het gebied van informatiebeleid worden de nodige middelen voorzien. Zo heeft de Dienst van Algemeen Bestuur in 1996 nog 4 contractuelen aangeworven die zullen instaan voor de informatie rond de arbeidsherverdelende maatregelen.

Tenslotte werd een speciaal nummer van het tijdschrift ACCENT « beroepsfierheid », uitgegeven door het Opleidingsinstituut van de Federale Diensten (OFO), dat gewijd werd aan het Ministerie van Ambtenarenzaken. In dit nummer wordt een completer beeld gegeven van de dienstverlenende en ondersteunende functie van het departement.

3. VOOR EEN NAUWERE SAMENWERKING TUSSEN DE POLITIEKE VERANTWOORDELIJKEN EN DE ADMINISTRATIE

Om een vaste vorm te geven aan deze inspanningen moet, wat de conceptie en de uitvoering van de projecten betreft, een nauwe samenwerking ontstaan tussen de politieke verantwoordelijken en de administratie.

Om deze doelstelling te bereiken is een betere informatiedoorstroming naar en binnen de administraties onontbeerlijk, via een soepele hiërarchie.

4. EEN PERMANENTE DOELSTELLING : EEN FEDERALE OVERHEIDSDIENST DIE DICHTER BIJ DE BURGER STAAT

De interne en externe communicatie verbeteren; het ontwikkelen van specifieke vormingsprogramma's gericht op een betere dienstverlening aan de burger; het meten van de tevredenheid van de gebruiker; met deze activiteiten wenst de administratie dichter bij de burger te staan.

Om deze doelstelling te realiseren is het engagement en de volharding nodig van het College van Secretarissen-generaal, van de leidende ambtenaren en van alle ambtenaren en actoren van het federaal openbaar ambt.

4.1. Collège des Secrétaires généraux

Conformément à la Déclaration gouvernementale, le Collège assure l'exécution des différents aspects de la Charte de l'utilisateur des services publics en collaboration avec le Groupe consultatif interdépartemental (INTERDEP), constitué en vue d'accompagner la mise en oeuvre de la Charte de l'utilisateur. Ce rapport contiendra de nouvelles recommandations, notamment sur la prolongation du mandat d'INTERDEP, initialement constitué pour un an.

Parmi les avis et les recommandations émis par INTERDEP, le Collège a approuvé le code accueil (principes fondamentaux et recommandations générales concernant l'accueil au public) ainsi que le plan de communication interne permettant à chaque fonctionnaire de s'adapter au mieux à l'esprit de la Charte de l'utilisateur.

Sur la base des rapports de chaque département, le Collège rédige pour l'automne 1996, à l'intention du gouvernement, le deuxième rapport interdépartemental de synthèse et d'évaluation sur l'application de la Charte, portant sur les années 1994 et 1995.

4.2. Le Groupe consultatif interdépartemental (INTERDEP)

Sa mission consiste à stimuler, développer, coordonner les initiatives liées à la mise en oeuvre de la Charte. Le groupe se réunit mensuellement. Composé de 39 membres, il représente tous les secteurs de la Fonction publique fédérale, à savoir les secteurs d'autorité, sociaux, économiques, financiers, ainsi que les établissements scientifiques.

En 1996 INTERDEP a développé le plan de communication interne sur la Charte et le code accueil cités plus haut, une méthodologie de formation et de conduite de projet à l'accueil et au contact avec le public, un schéma conceptuel et un plan de mise au point de mesure de satisfaction des utilisateurs.

Une prolongation de son mandat permettra à INTERDEP d'assurer la mise en oeuvre des recommandations figurant dans le deuxième rapport de synthèse et d'évaluation et de finaliser les missions qui lui reste à accomplir. Notamment un cahier des charges visant à améliorer les locaux destinés à l'accueil des visiteurs; le plan de communication externe, l'organisation d'un colloque sur la politique d'information et sur la Charte de l'utilisateur, prévu fin 96, ainsi que l'examen de nouvelles perspectives concernant le Bureau Conseil en Lisibilité de l'I.F.A.

Il invoquera la nécessité de poursuivre le projet AUDITFORM, face aux besoins croissants de simplification des procédures et des formulaires administratifs.

4.1. Het College van Secretarissen-generaal

Overeenkomstig de regeringsverklaring, staat het college in voor de uitvoering van verschillende aspecten van het Handvest van de Gebruiker in samenwerking met de interdepartementale adviesgroep (INTERDEP), die werd opgericht om de realisatie van het Handvest te begeleiden. Dit rapport zal nieuwe aanbevelingen bevatten, zoals ondermeer de verlenging van de opdracht van INTERDEP, oorspronkelijk opgericht voor een jaar.

Onder de adviezen en aanbevelingen van INTERDEP, heeft het College de onthaalkode (fundamentele principes en algemene aanbevelingen m.b.t. het onthaal van het publiek) goedgekeurd, alsook een intern communicatieplan dat moet toelaten dat elke ambtenaar zich het best aanpast aan de geest van het Handvest.

Op basis van de rapporten van elk departement zal het college in de helft van 1996 ten behoeve van de regering het tweede interdepartementaal synthese- en evaluatierapport opmaken over de toepassing van het Handvest in de jaren 1994-1995.

4.2. De Interdepartementale adviesgroep (INTERDEP)

Haar opdracht bestaat erin de initiatieven m.b.t. het Handvest te ontwikkelen, te stimuleren en te coördineren. De groep komt maandelijks samen. Ze is samengesteld uit 39 leden en vertegenwoordigt alle sectoren van het federaal openbaar ambt, meer bepaald de gezagssectoren, de sociale-, economische en financiële sectoren, alsook de wetenschappelijke instellingen.

In 1996 heeft INTERDEP activiteiten ontwikkeld zoals een interne communicatie m.b.t. het Handvest, de onthaalkode, een methodologie voor de vorming en voor de projectopvolging van het onthaal en het contact met het publiek, een begrippenschema en een planning om de tevredenheid van de gebruikers te meten.

Door de verlenging van haar mandaat zal INTERDEP de aanbevelingen uit het tweede synthese- en evaluatierapport kunnen uitwerken en haar andere opdrachten kunnen finaliseren, zoals ondermeer: een lastenboek om de lokalen te verbeteren die bestemd zijn voor het onthaal van de bezoekers; een extern communicatieplan en de organisatie eind 1996 van een colloquium over het communicatiebeleid en het Handvest van de Gebruiker; het onderzoeken van nieuwe perspectieven voor het adviesbureau voor leesbaarheid.

Tenslotte wijst INTERDEP op de noodzaak om het project AUDITFORM verder te zetten gezien de toenemende behoeften om de administratieve procedures en formulieren te vereenvoudigen.

4. 3. Mise en œuvre de projets-pilotes

Les projets pilotes destinés à dégager des critères de qualité et de services se poursuivent dans les services suivants :

1. Ministère des Finances : Administration de la T.V.A., de l'enregistrement et des domaines, secteur de l'Enregistrement;
2. Secrétariat permanent de Recrutement : plus particulièrement le service chargé du recrutement pour l'autorité fédérale;
3. Ministère des Affaires économiques : Inspection générale économique, Service à la Consommation;
4. Office national d'Allocations familiales pour Travailleurs salariés;
5. Départements sociaux : Inspections sociales des Ministères de l'Emploi et Travail, de la Prévoyance sociale et de la Santé publique, Office national de l'Emploi, Office national de la Sécurité sociale.

La méthode de mesure de satisfaction des utilisateurs, mise au point par le Bureau Conseil en Organisation et Gestion (ABC), en collaboration avec les services cités, est testée actuellement. L'objectif étant d'appliquer cette méthode à l'ensemble de la Fonction publique fédérale administrative.

4.4. Amélioration de la communication interne et externe

Communication interne

La mise en œuvre du plan de communication interne, confiée à un groupe de travail composé de l'I.F.A., d'ABC et du Service Fédéral d'Information (SFI), prévoit dès septembre 1996, la diffusion à tout le personnel de l'Administration fédérale :

- d'une brochure comprenant un texte vulgarisé sur le contenu de la Charte et d'autres textes réglementaires récents visant une meilleure relation entre le citoyen et l'administration;
- d'un dépliant reprenant les principes fondamentaux de la brochure;
- d'une affiche illustrant ces principes;
- d'un tiré à part du texte officiel de la Charte;
- d'un numéro spécial du périodique «ACCENT», montrant des exemples de réalisations concrètes de la Charte.

Ce plan sera poursuivi en 1997 par des actions de formation, afin de mettre en place dans les services fédéraux une méthodologie de plan de communication spécifique aux situations particulières.

Un numéro spécial d'ACCENT sera consacré à la Charte.

4.3. Implementatie van proefprojecten

De pilootprojecten om criteria uit te werken voor de kwaliteit van de dienstverlening worden verdergezet in de volgende diensten :

1. Het Ministerie van Financiën : Bestuur van de BTW, de registratie en de domeinen;
2. Het Vast Wervingssecretariaat : de dienst wervingen voor de federale overheid;
3. Het Ministerie van Economische Zaken : de dienst Economische Algemene Inspectie en de dienst Consumptie;
4. De Rijksdienst voor Kinderbijslag voor Werknemers;
5. De sociale departementen : de Sociale Inspecties bij de Ministeries van Tewerkstelling en Arbeid, van Sociale Voorzorg en Volksgezondheid, de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening en de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

De methode om de tevredenheid van de gebruikers te meten wordt thans getest door het Adviesbureau voor Organisatie en beheer (ABC) in samenwerking met bovengenoemde diensten. De opzet is uiteindelijk deze methode toe te passen in heel het federaal administratief openbaar ambt.

4.4. Verbetering van de interne en externe communicatie

Interne communicatie

Het implementeren van het intern communicatieplan werd toevertrouwd aan een werkgroep bestaande uit het OFO, het ABC en de Federale Informatiedienst (FID). Het voorziet eind 1996 de verspreiding aan alle personeelsleden van het federaal openbaar ambt van :

- een brochure die een herschreven, ge vulgariseerde versie is van het Handvest en van andere reglementaire teksten m.b.t. een betere relatie tussen burger en administratie;
- een folder die de fundamentele principes van het Handvest herneemt;
- een affiche die deze principes illustreert;
- een apart gedrukt exemplaar van de officiële tekst van het Handvest;
- een speciaal nummer van het tijdschrift «ACCENT», dat een overzicht geeft van verschillende concrete verwezenlijkingen van het Handvest.

Dit plan zal in 1997 opgevolgd worden door opleidingsacties, met als doel de federale overheidsdiensten een methodologie ter beschikking te stellen waarmee ze een communicatieplan kunnen ontwerpen specifiek voor hun kenmerkende situatie.

Een speciaal nummer van ACCENT zal besteed worden aan het Handvest.

L'I.F.A. publie également un bulletin de liaison trimestriel INFO-NEWS CONTACT. Ce bulletin tiré en 1800 exemplaires s'adresse aux fonctionnaires dirigeants, aux cadres intermédiaires et aux directeurs de la formation. Chaque numéro comporte des informations sur les actions menées dans le cadre de la Charte et notamment sur les activités du groupe INTERDEP.

Un système d'information sur les projets de modernisation en rapport avec la Charte sera développé en 1997, dans le cadre d'INTERDEP, sous la forme d'une banque de données informatisées des réalisations, dénommée Projectothèque. Ce système sera accessible à tous et permettra de contacter directement les personnes de référence.

Communication externe

En 1997 un colloque présentera les initiatives existantes et futures dans le cadre d'une politique active de l'information et de la mise en oeuvre de la Charte. Afin de susciter un débat riche et objectif, ce colloque s'adressera à tous les fonctionnaires, au grand public, aux responsables politiques, au monde scientifique et à la presse.

4.5. Des formations cohérentes, intégrées, centrées sur un meilleur service à l'utilisateur

Trois instruments ont été développés :

1. Le code accueil : ce code prend en compte des facteurs interdépendants tels que les attitudes relationnelles et les dimensions organisationnelles, matérielles et techniques; c'est l'approche «intégrée».

2. Une méthodologie de formation (et de conduite de projets) à l'accueil et au contact avec le public : ces formations sont organisées à la demande et sous l'autorité du fonctionnaire dirigeant avec le concours actif de ses directeurs de formation. Les particularités propres aux services d'inspection sont prises en compte.

3. Un plan global de formation : il prévoit trois phases et en appui, des formations spécifiques, à savoir :

a) une présentation du plan aux fonctionnaires dirigeants, aux directeurs de la formation et aux conseils de direction;

b) un module de sensibilisation à l'esprit et aux principes de la Charte;

c) une formation à la gestion de la qualité des services rendus.

Les formations spécifiques portent sur la communication orale et écrite.

Les formations à la communication orale visent à améliorer les relations en face à face, au téléphone,

Het OFO publiceert ook elk trimester een mededelingenblad INFO-NEWS CONTACT. Dit blad heeft een oplage van 1800 exemplaren en is bestemd voor de leidinggevende ambtenaren, de middenkaders en de vormingsdirecteurs. Elk nummer bevat informatie over de acties die in het kader van het Handvest worden ondernomen, zoals de activiteiten van de groep INTERDEP.

In 1997 zal in het kader van INTERDEP de Projectotheek ontwikkeld worden. De projectotheek is een databank die informatie verstrekt over de moderniseringsprojecten m.b.t. het handvest. Het zal toegankelijk zijn voor iedereen en zal toelaten direct contact te nemen met de contactpersonen.

Externe communicatie

In 1997 zullen in een colloquium de bestaande en toekomstige initiatieven worden voorgesteld m.b.t. een actieve informatiepolicies en m.b.t. de realisering van het Handvest. Teneinde een rijk en objectief debat te hebben zal het colloquium zich richten tot alle ambtenaren, het grote publiek, de politieke verantwoordelijken, de wetenschappelijke wereld en de pers.

4.5. Coherente en geïntegreerde opleiding, toegespitst op een betere dienstverlening aan de gebruiker

Drie instrumenten werden ontwikkeld :

1. De onthaalcode : het betreft de fundamentele principes en algemene aanbevelingen in verband met de ontvangst van het publiek. Het begrip « geïntegreerde ontvangst » werd uitgewerkt. Het houdt rekening met onderling afhankelijke factoren : de contactvaardigheid van het personeel en de organisatorische, materiële en technische dimensies.

2. Een methodologie voor de opleiding (en projectopvolging) in het onthaal van en het contact met het publiek : Deze vorming wordt georganiseerd op vraag van de leidende ambtenaar en met de actieve medewerking van de vormingsdirecteur. Voor de inspectiediensten werd rekening gehouden met de eisen van deze diensten.

3. Een globaal opleidingsplan : het omvat, ter ondersteuning van specifieke opleidingen, drie stappen :

a) de voorstelling van het opleidingsplan aan de leidende ambtenaar, de vormingsdirecteur en de Directieraad;

b) een specifieke module om de mensen te sensibiliseren naar de geest en de principes van het Handvest;

c) een opleiding in het beheer van de kwaliteit van de dienstverlening.

De specifieke opleidingen hebben betrekking op de verbale en schriftelijke communicatie.

De opleidingen voor verbale communicatie moeten de relaties verbeteren : van persoon tot persoon, via

lors de réunions et de prises de parole en public. Les formations à la communication écrite ont pour objectif d'améliorer la rédaction et la lisibilité, d'être attentif à la motivation formelle ainsi qu'à la publicité d'actes administratifs. Ces formations étaient déjà organisées à l'I.F.A.. Leur intégration dans une opération plus globale s'avère nécessaire en termes d'efficacité.

Le forum COMCLUB (de la Direction Communication de l'I.F.A.) fait partie du programme de formation à la communication globale et sera également poursuivi en 1997. Il permet d'entretenir un esprit de communication conforme à la Charte de l'utilisateur par l'organisation régulière de journées d'études qui regroupent à la fois des fonctionnaires fédéraux et des responsables de communication, tant du secteur public que privé.

Dans le cadre du Programme d'Investissement pour la Formation (PIF), certaines administrations ont obtenu un crédit pour former le personnel d'accueil. De plus, l'I.F.A. a organisé sur demande des programmes de formation au contact avec le public, y compris pour les services d'inspection. Des cours de langues pratiques sont organisés dans le même esprit de service à l'utilisateur pour le personnel d'accueil (seconde ou troisième langue), et ce pour l'ensemble de l'administration fédérale. Ces formations, créées en 1996, verront leur diffusion généralisée non seulement pour le personnel d'accueil mais aussi pour les secrétariats de direction.

Cinq disques compacts interactifs (CD-I) sont consacrés à l'apprentissage du bon usage du téléphone. Ils sont présentés sous l'intitulé général : « Allô, que puis-je pour vous? ». Chaque disque est centré sur une compétence spécifique à acquérir : « Faire bonne impression » « Ecouter activement » « Répondre à une demande » « Transmettre une communication » « Traiter les appels difficiles ». La mise à disposition de ces CD-I sera accompagnée d'une formation afin de permettre un usage efficient du produit. La phase de test se déroule actuellement. Ces moyens didactiques seront intégrés systématiquement dans toutes les formations à l'accueil ou au téléphone dès 1997.

Le Bureau Conseil en Lisibilité, un des services de l'I.F.A., a pour mission d'aider les fonctionnaires fédéraux à rédiger des textes plus faciles à comprendre. Il s'agit surtout de lettres-types, de circulaires et de formulaires, c'est-à-dire de textes destinés au grand public.

De nouvelles perspectives quant au fonctionnement de ce bureau devront impliquer davantage ce dernier dans la communication interne et externe de la Fonction publique fédérale.

Afin de promouvoir une approche managériale de la gestion du service au public, des formations seront organisées pour les fonctionnaires dirigeants aux-

de la téléphone, tijdens vergaderingen, bij het spreken voor een publiek. De opleidingen voor schriftelijke communicatie hebben tot doel : teksten beter op te stellen en leesbaarder te maken; aandacht te hebben voor de uitdrukkelijke motivering en aandacht te hebben voor de openbaarheid van de bestuurshandelingen. Deze opleidingen waren al beschikbaar bij het OFO. Omwille van de doeltreffendheid is het noodzakelijk dat ze in een meer algemene actie worden opgenomen.

Het forum COMCLUB (van de Directie Communicatie van het OFO) maakt tevens deel uit van het vormingsprogramma in globale communicatie en zal worden voortgezet in 1997. Het laat toe overeenkomstig het Handvest van de Gebruiker de communicatie te onderhouden door regelmatig studiedagen te organiseren voor de federale ambtenaren en de communicatieverantwoordelijken, zowel van de publieke als van de private sector.

In het kader van het Investeringsprogramma voor Opleidingen (IPO) hebben sommige overheidsdiensten een krediet gekregen om ontvangstpersoneel op te leiden. Daarnaast heeft het OFO, op aanvraag, opleidingsprogramma's georganiseerd voor personeelsleden die met het publiek in contact komen, evenals voor de inspectiediensten. In dezelfde geest van dienstverlening aan de gebruiker organiseert het OFO ook functionele taalcursussen voor het ontvangstpersoneel (tweede en derde taal) en dit voor alle federale overheidsdiensten. Deze opleidingen, in 1996 gestart, zullen niet alleen voor het ontvangstpersoneel georganiseerd worden, maar ook voor de directiesecretariaten.

Vijf interactieve compactdiscs (CD-I) leren je hoe je de telefoon goed kan gebruiken. Ze worden aangeboden onder de algemene titel : « Hallo, wat kan ik voor u doen? ». Elke disc behandelt een specifieke bekwaamheid om je eigen te maken : « Een goede indruk maken »; « Actief luisteren »; « Antwoorden op een vraag »; « Een mededeling doorgeven »; « Moeilijke oproepen behandelen ». Voor een efficiënt gebruik worden deze CD-I's aangeboden samen met een opleiding. Momenteel loopt de testfase. Deze didactische middelen zullen systematisch geïntegreerd worden in alle opleidingen voor de ontvangst van publiek of telefoongebruik vanaf begin 1997.

Het Adviesbureau voor leesbaarheid, één van de diensten van het OFO, helpt federale ambtenaren om hun teksten op een begrijpelijker manier op te stellen. Het gaat vooral om standaardbrieven, omzendbrieven en formulieren, met andere woorden, teksten voor het grote publiek.

Nieuwe perspectieven voor de werking van dit bureau zullen met zich meebrengen dat het meer betrokken wordt in de interne en externe communicatie van het federaal openbaar ambt.

Teneinde een management-gericht beheer van de dienstverlening aan de burger mogelijk te maken, zullen voor de leidende ambtenaren opleidingen ge-

quelles il convient d'associer les écoles supérieures des sciences administratives.

Dans ce même esprit de promotion de l'Administration, un projet de licence interuniversitaire est actuellement à l'étude de manière à procurer, tant aux fonctionnaires qu'aux étudiants qui assureront la relève au sein des administrations, une formation spécifique administrative de haut niveau.

Par ailleurs, des formations à l'introduction de systèmes permanents d'écoute des besoins et de gestion des plaintes des utilisateurs seront élaborées à partir des résultats des projets pilotes menés par ABC. La gestion des plaintes s'intègre au processus « normal » de fonctionnement d'une organisation qui se veut performante en terme d'efficacité et de qualité.

5. LE MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE : UNE ADMINISTRATION FAITE D'HOMMES ET DE FEMMES

5.1. Une administration accessible et transparente

5.1.1. Une administration accessible

A cet égard, les nouvelles dimensions d'une pyramide des âges en profonde mutation, ont modifié le champ de réflexion et d'application de l'action du département.

Ainsi, dans son souci constant d'améliorer la qualité du service au public, notamment en matière d'accessibilité et de lisibilité la démarche intègre les spécificités de toutes les catégories de citoyens. Notamment des seniors dont l'implication économique, sociale et culturelle, loin de s'éteindre, s'accroîtra dans les décennies à venir et sollicitera de l'administration, des réponses à leurs demandes d'authenticité et d'harmonie sociale.

Conjuguée à la diminution de la fécondité dans le monde, cette inversion des schémas traditionnels nous amène à reconnaître que le siècle qui s'annonce sera marqué par la prédominance des seniors.

Actuellement, les seniors représentent 1/3 de la population du vieux continent. Entre 2030 et 2040 un européen sur 3 aura plus de 50 ans.

Leur rôle familial, social et économique est indéniablement appelé à se renforcer.

D'ores et déjà, ils constituent ce socle stable sur lequel s'appuient les jeunes générations. En régénérant ainsi leur rôle actif de grand-parents les seniors découvrent qu'ils disposent d'un potentiel inassouvi pour apprendre, entreprendre et élargir les limites de leur univers.

La fonction publique a pris conscience de cette réalité.

C'est pourquoi la lisibilité des textes, des circulaires, des lettres mais aussi des panneaux d'indication doit être améliorée au niveau de tous les éléments

organisé en collaboration avec les universités et les écoles de management en administration et en sciences de gestion.

In dezelfde geest en om de administratie te promoten wordt momenteel een project van interuniversitaire licentie onderzocht om zowel aan ambtenaren als aan studenten, die later zullen toetreden tot het openbaar ambt, een specifieke administratieve vorming van hoog niveau te verstrekken.

Bovendien zullen opleidingen uitgewerkt worden om permanente systemen in te voeren, om alert te zijn voor de behoeften van de gebruikers en de klachten te behandelen uitgaande van de opgedane ervaring in de pilootprojecten van het Adviesbureau ABC. Het behandelen van klachten maakt deel uit van het « normaal » functioneren van een organisatie die concurrentieel wil zijn op gebied van doeltreffendheid en kwaliteit.

5. EEN ADMINISTRATIE BESTAANDE UIT MANNEN EN VROUWEN

5.1. Een transparante en toegankelijke administratie

5.1.1. Een toegankelijke administratie

De nieuwe dimensies van een fundamenteel veranderde leeftijdsopbouw hebben het bezinnings- en actievelde van de administratie in dit verband veranderd.

Teneinde de kwaliteit van de dienstverlening aan het publiek te verbeteren zal inzake toegankelijkheid en leesbaarheid rekening worden gehouden met de specificiteit van alle categorieën van burgers. Dit is in het bijzonder het geval voor de senioren, wiens economische, sociale en culturele betrokkenheid niet zal verminderen, maar de komende decennia zal toenemen. De administratie moet een antwoord kunnen geven op hun vragen naar authenticiteit en sociale harmonie.

Momenteel vertegenwoordigen de senioren reeds een derde van de Europese bevolking. Tussen 2030 en 2040 zal 1 europeaan op 3 meer dan 50 jaar zijn.

De familiale, sociale en economische rol van de senioren zal ontegensprekelijk versterkt worden.

Nu al vormen de senioren de stabiele sokkel waarop de jongere generatie kan steunen.

Via hun actieve rol van grootouders worden de senioren bewust dat ze over een potentieel beschikken om de jongeren te leren de grenzen van hun wereld te kennen en te verbreden.

Het openbaar ambt is zich bewust van deze realiteit.

Om die reden moet de leesbaarheid verbeterd worden, niet alleen van teksten, omzendbrieven en brieven, maar ook van indicatiepanelen. Hierbij moet

susceptibles de faciliter la lecture, la compréhension et la communication : choix de polices typographiques à bonne lisibilité, utilisation de contrastes, interlignages permettant d'aérer le texte...

De même, l'accessibilité des locaux doit être conçue ou modifiée le cas échéant de manière à améliorer non seulement l'accès proprement dit mais le confort de tous et notamment des femmes enceintes, des enfants, des handicapés et des seniors.

Par ailleurs, la Charte de l'utilisateur des services publics prône la nécessité d'introduire des heures d'ouverture plus flexibles afin de faciliter le contact entre le citoyen, l'administration et le fonctionnaire et d'optimiser l'accessibilité de l'administration. Dans cette perspective, une nouvelle circulaire a été élaborée qui étend à partir du 1^{er} janvier 1997, pour tous les services publics fédéraux, les heures d'ouverture à des jours précis. L'objectif est de donner aux citoyens qui peuvent difficilement se libérer pendant les heures de bureau la possibilité de rencontrer le fonctionnaire traitant leur dossier. Le citoyen pourra donc obtenir des rendez-vous, fixés par téléphone, les mardis et les vendredis jusqu'à 20 heures. Après un an, une évaluation de cette extension de service permettra de tirer les premiers enseignements de ce nouveau pas vers une plus grande accessibilité de l'administration.

5.1.2. *Une administration transparente*

Une Fonction publique accueillante et au service de ses utilisateurs nécessite des structures transparentes et une meilleure politique d'information.

A cet effet, le Groupe central de la Politique d'Information a été constitué, lequel a présenté une note au Collège des Secrétaires généraux définissant le rôle, la position et les moyens du fonctionnaire d'information dans sa relation avec les autres acteurs de la politique d'information.

Le rôle du fonctionnaire d'information est de coordonner, de suivre et d'évaluer régulièrement les processus de communication externe ainsi que de veiller aux aspects internes de la communication au moyen d'un réseau de correspondants, désignés au sein de chaque administration du ministère.

L'IFA a élaboré à leur intention une formation, sous forme d'un séminaire intensif destinée à fournir aux fonctionnaires d'information des connaissances théoriques et pratiques de base.

5.2. **Une administration performante**

Diverses mesures ont été prises et seront approfondies en vue d'une organisation efficace de l'Administration et d'une gestion objective des ressources humaines.

rekening gehouden worden met alle elementen die de leesbaarheid, de begrijpelijkheid en de communicatie kunnen bevorderen: de keuze van goed leesbare lettertypes, het gebruik van contrasten en tussenalinea's.

Om die reden moet de toegankelijkheid aangepast zijn om het comfort te verbeteren van iedereen: voor de zwangere vrouwen, de kinderen, de gehandicapten en senioren in het bijzonder.

Het Handvest van de Gebruiker van de openbare diensten toont de noodzaak aan om meer flexibele openingsuren in te voeren om het contact tussen de burger, de administratie en de uitvoerende ambtenaar te vergemakkelijken en om de toegankelijkheid tot de administratie te optimaliseren. In dit opzicht werd een nieuwe omzendbrief opgesteld die vanaf 1 januari 1997 de openingsuren voor alle federale openbare diensten uitbreidt tot precieze dagen en die als voornaamste doel heeft de burgers die zich moeilijk kunnen vrijmaken tijdens de kantooruren, de kans te geven om een ambtenaar te vinden die hun dossier behandelt. De burger zou dus, naast de mogelijkheid om op andere dagen en tijdstippen binnen de kantooruren ontvangen en gehoord te worden, bijkomend op dinsdagen en vrijdagen, na telefonische afspraak, bij de administratie terecht kunnen tot 20 uur. Na één jaar zal deze uitbreiding van de dienstverlening geëvalueerd worden om uit deze nieuwe stap naar een grotere toegankelijkheid van de administratie, de eerste lessen te kunnen trekken.

5.1.2. *Een doorzichtige administratie*

Een toegankelijke en dienstverlenende overheid eist een grotere doorzichtigheid en een beter informatiebeleid.

In dit verband werd de Centrale Werkgroep Informatiebeleid opgericht. Deze werkgroep werkte een nota uit voor het College van Secretarissen-generaal waarin wordt ingegaan op de rol, de positie en de middelen van de informatie-ambtenaar in zijn relatie tot de andere actoren van het informatiebeleid.

De rol van de informatieambtenaar is het coördineren, het opvolgen en het regelmatig evalueren van het extern communicatieproces en het toezien op de interne communicatieaspecten met behulp van een netwerk van correspondenten, die daartoe in elk ministerieel bestuur werden aangewezen.

Het OFO heeft voor de informatie-ambtenaren een opleidingsproject uitgewerkt. Het gaat om een intensief seminarie dat tot doel heeft de informatieambtenaren een basis qua kennis en vaardigheden aan te bieden.

5.2. **Een performante administratie**

Talrijke maatregelen werden genomen of worden verder uitgevoerd voor de organisatie van een doeltreffende administratie en voor een objectief beheer van de personeelsmiddelen.

Les nouveaux cadres organiques reflétant les besoins réels en personnel; les projets de mise au travail; l'évaluation objective et rationnelle du personnel; la réforme des congés; la souplesse de fonctionnement des services via une mobilité bien encadrée; les formations continues du personnel; la prise en compte de la réalité des contractuels, des moins-valides, du personnel féminin; outre l'amélioration des conditions de travail par l'aménagement et la répartition du temps de travail, l'approfondissement du dialogue social, illustrent ce déploiement considérable d'efforts de la Fonction publique.

5.2.1. *L'organisation de l'administration*

a) Cadres organiques et recrutement

Les nouveaux cadres ont été fixés afin de tenir compte davantage des missions à remplir par les services publics et de les actualiser aux besoins réels. Par ailleurs, les nouveaux cadres sont devenus des cadres globaux, c'est-à-dire qu'ils ne présentent plus de structures par direction générale : ils regroupent les emplois et on ne distinguera désormais plus que les niveaux 1, 2+, 2, 3 et 4. Cette technique permet à l'entité administrative de faire face plus rapidement et plus efficacement aux changements qui apparaissent dans la nature des tâches à accomplir et aux variations du volume de travail. Elle est également de nature à faciliter la gestion du service public confronté à de nouvelles tâches.

L'accord du gouvernement a précisé que le cadre organique doit devenir un élément essentiel de définition des besoins en personnel. Il sera veillé à ce que les administrations disposent d'un personnel qui correspond aux cadres fixés et aux procédures adoptées par le Gouvernement en matière de souplesse de recrutement du personnel statutaire. Dans cette optique, le Conseil des Ministres a décidé, qu'à partir de 1997, une levée partielle et progressive du blocage des recrutements du personnel des niveaux 3 et 4, devait permettre, en cas de départ d'agents, le remplacement de ceux-ci lorsque le besoin des départements le justifie. A cet effet le Collège des Secrétaires généraux a été chargé de faire connaître les besoins du personnel des niveaux 3 et 4 pour les départements et les parastataux.

En même temps, la priorité à l'emploi statutaire a été confirmée, sans toutefois exclure la mise au travail contractuelle sur une base fonctionnelle.

Les cadres organiques fixés pour 1995 ont été prorogés pour 1996. Dans le courant de 1996 et au début de 1997, l'intégration des nouvelles carrières des niveaux 1 et 2+ aura lieu. Cette deuxième phase doit être terminée le 31 mai 1997 au plus tard pour tous les services publics fédéraux, de sorte que la révision générale des barèmes soit définitivement

Deze aanzienlijke inspanning van het openbaar ambt kan geïllustreerd worden met: de nieuwe kaders die de werkelijke personeelsbehoeften weergeven, de tewerkstellingsprojecten, de objectieve evaluatie van het personeel, de hervorming van verloven, de soepele werking van de diensten via een goed omkaderde mobiliteit, de voortgezette opleiding van het personeel; het rekening houden met de realiteit van de contractuelen, van de mindervaliden en van het vrouwelijk personeel, de verbetering van de werkomstandigheden door de arbeidsherverdeling en de verdieping van de sociale dialoog.

5.2.1. *De organisatie van de administratie*

a) Personeelsformaties en werving

De nieuwe personeelsformaties werden zodanig bepaald dat er in de eerste plaats rekening werd gehouden met de door de openbare diensten te vervullen opdrachten en zonodig deze aan te passen aan de reële behoeften. Dit wil zeggen dat deze personeelsformaties niet meer voorgesteld worden als gestructureerd per directie-generaal : zij hergroeperen de betrekkingen en er zal voortaan enkel onderscheid gemaakt worden tussen de niveaus 1, 2+, 2, 3 en 4. Deze techniek laat de administratieve entiteit toe om sneller en doeltreffender in te spelen op de veranderingen die optreden in de aard van de te vervullen taken en op de fluctuaties in het werkvolume.

Een dergelijke techniek is eveneens van aard om het beheer van de openbare dienst die geconfronteerd wordt met nieuwe taken te vergemakkelijken. Het Regeerakkoord heeft verduidelijkt dat de organieke personeelsformatie een essentieel element in de bepaling van de personeelsbehoeften moet worden. Er zal voor worden gezorgd dat de administraties over personeel beschikken dat beantwoordt aan de vastgestelde personeelsformaties en aan de door de regering gevolgde procedures inzake soepelheid bij de aanwervingen van statutair personeel. In deze optiek heeft de Ministerraad vanaf 1997 over een gedeeltelijke en progressieve opheffing van de wervingsstop van het personeel van niveau 3 en 4 beslist, teneinde bij uittreding de vervanging toe te laten, wanneer deze verantwoord is in functie van de noden van de departementen. Daartoe werd het College van Secretarissen-generaal gelast om voor de departementen en parastatalen de noden kenbaar te maken qua personeel van niveau 3 en 4.

Tevens werd de prioriteit van de statutaire tewerkstelling bevestigd zonder echter de contractuele tewerkstelling op functionele basis uit te sluiten.

De voor 1995 vastgestelde personeelsformaties werden verlengd in 1996. In de loop van 1996 en in het begin van 97 zal de integratie van de nieuwe loopbanen van de niveaus 1 en 2+ gebeuren. Deze tweede fase moet voor alle federale overheidsdiensten ten laatste op 31 mei 1997 beëindigd zijn zodat op deze datum de algemene weddeherziening in al

finalisée à cette date dans tous ses aspects statutaires et organiques.

Entre-temps, les mesures nécessaires ont été prises pour que les cadres organiques et linguistiques déjà publiés en 1995 conservent leurs effets. En effet, les nouveaux grades et carrières dans les niveaux 1 et 2+ n'entreront en vigueur que le jour où les cadres «deuxième phase» des différents services publics entreront en vigueur, et au plus tard le 31 mai 1997. Les cadres deviendront ensuite l'instrument de référence pour la gestion du personnel. Ils pourront dès lors faire l'objet d'une adaptation annuelle à l'occasion des bilatérales du personnel.

b) Nouveaux projets de mise au travail

Dans le cadre du plan pluriannuel pour l'emploi, l'autorité fédérale a instauré le régime des contrats de première expérience professionnelle (contrats PEP) dans la Fonction publique fédérale, afin de permettre aux jeunes d'acquérir un premier contact avec le monde du travail.

Ainsi, à partir du 1^{er} septembre 1996, il sera possible de proposer un contrat de travail d'une durée de 6 mois, à quelques 778 jeunes, soit 1 % de l'effectif des services.

Toujours dans cette optique de formation et d'intégration des jeunes, les stages ONEM ont également été remis en application à raison de 0,5 % de l'effectif. Cette remise en vigueur permettra, à partir du 1^{er} janvier 1997, l'engagement de quelques 400 jeunes stagiaires.

Ces projets ont été rendus applicables par deux arrêtés royaux du 30 juin 96 parus au *Moniteur belge* du 20 juillet.

C'est dans le même objectif de familiariser les jeunes avec le monde de l'administration que le recrutement d'étudiants a été autorisé dans les services publics pendant les vacances. Cette mesure s'est concrétisée par la circulaire n° 433 (*Moniteur belge* du 3 juillet 96) qui permet le remplacement des agents statutaires absents pendant les mois de juillet, août et septembre par des étudiants ou des chômeurs complets indemnisés.

c) L'évaluation du personnel

Dans l'optique de la réforme de la gestion des ressources humaines de la Fonction publique fédérale, il était indispensable de mettre en place un nouveau système d'évaluation des agents qui vise à déterminer de manière objective les aptitudes professionnelles, le rendement, la qualité du travail et le comportement de l'agent dans l'exercice de sa fonction à l'aide de critères présélectionnés. Ces critères sont bien sûr liés à la fonction exercée par l'agent, avec un accent tout particulier sur l'accueil des usagers et la qualité du service.

haar statutaire en organieke aspecten definitief zou gefinaliseerd zijn.

Ondertussen werden de nodige maatregelen genomen om de in 1995 reeds gepubliceerde personeelsformaties en taalkaders hun gevolgen te laten behouden. De nieuwe graden en loopbanen in niveau 1 en 2+ zullen inderdaad pas in werking treden op de dag dat de personeelsformaties «tweede fase» van de verschillende overheidsdiensten in werking treden, doch uiterlijk op 31 mei 1997. Hierna zullen de personeelsformaties het referentie-instrument worden voor het personeelsbeheer. Daartoe zullen zij dan het voorwerp kunnen zijn van een jaarlijkse aanpassing ter gelegenheid van personeelsbilaterales.

b) Nieuwe tewerkstellingsprojecten

In het kader van het meerjarenplan voor de werkgelegenheid is het stelsel van de eerste werkervaringscontracten bij de federale overheid ingevoerd teneinde jongeren toe te laten een eerste werkervaring in de administraties op te doen.

Zo zal het vanaf 1 september 1996 mogelijk zijn een arbeidscontract aan te bieden voor een duur van 6 maanden, aan zo'n 778 jongeren, of 1% van het personeelsbestand van de diensten.

In dezelfde optiek van vorming en integratie van jongeren werd de RVA-stage opnieuw ingevoerd ten belope van 0,5 % van de effectieven. Dit zal vanaf 1 januari 1997 de werving toelaten van 400 jonge stagiairs.

Deze projecten werden toepasbaar gemaakt door twee koninklijke besluiten van 30 juni 1996 (*Belgisch Staatsblad* van 20 juli).

Met hetzelfde doel de jongeren vertrouwd te maken met de wereld van de administratie werd de werving toegelaten van jobstudenten in de overheidsdiensten tijdens de vakantie. Dit werd geconcretiseerd met de omzendbrief n° 433 (*Belgisch Staatsblad* van 3 juli 96). Hiermee wordt de mogelijkheid gecreëerd om statutaire personeelsleden die afwezig zijn gedurende de maanden juli en augustus te vervangen door studenten of door volledig uitkeringsgerechtigde werklozen.

c) De evaluatie van het personeel

In het kader van de hervorming van het human-resources-beleid in het federaal openbaar ambt was het noodzakelijk een nieuw evaluatiesysteem in te voeren. Het nieuwe evaluatiesysteem heeft tot doel de professionele vaardigheden, het rendement en de kwaliteit van het gedrag van de ambtenaar in de uitoefening van zijn functie op objectieve wijze vast te stellen aan de hand van vooraf gekozen criteria. Deze criteria zijn uiteraard verbonden aan de functie. Er wordt bijzondere aandacht besteed aan het onthaal van de gebruiker en de kwaliteit van de dienstverlening.

L'évaluation n'est donc en aucun cas un examen auquel les agents sont soumis, mais bien un outil de fonctionnement par rapport à un travail fourni dans une fonction donnée. Elle mesure la contribution de chacun aux objectifs de l'organisation et doit être perçue comme un facteur de motivation et d'équité. Menée avec toute l'objectivité requise elle doit conduire à la valorisation des agents les plus compétents et à l'identification des lacunes afin d'y remédier. C'est en effet à ce prix que le service public pourra s'adapter à la demande du citoyen consommateur et garantir sa pérennité.

Le nouveau système d'évaluation des agents entrera en vigueur en septembre 97 pour les niveaux 1 (jusqu'au rang 13) et 2+ et en septembre 98 pour les niveaux 2, 3 et 4. Afin de garantir l'unité dans l'utilisation des nouvelles méthodes d'évaluation, des gestionnaires de système ont été désignés dans chaque administration (on compte un gestionnaire pour mille agents). Ils sont les relais entre leur administration et le Ministère de la Fonction publique. Leur rôle est :

- * d'informer les évalués (les agents);
- * d'organiser les formations des futurs évaluateurs;
- * d'animer, dans leur administration, les journées de formation aux aspects techniques de l'évaluation.

Afin de garantir l'information de chacun, une brochure sera distribuée à tous les agents de l'Etat au cours du dernier trimestre 1996.

Un tel système d'évaluation ne peut être réellement efficace que s'il intègre l'évaluation des fonctionnaires dirigeants (rangs 15, 16 et 17). Celle-ci sera analysée dans le cadre plus large de la réforme de la haute administration et fera l'objet d'un prochain projet d'arrêté royal qui sera soumis au gouvernement et à la négociation.

d) La réforme des congés

C'est un dossier important dans le cadre d'un meilleur fonctionnement des services publics puisque les différents congés et absences seront systématiquement regroupés et que la réglementation en sera simplifiée.

Une réforme globale n'a pu être finalisée à ce jour mais des réformes ponctuelles importantes ont cependant déjà été réalisées : départ anticipé à mi-temps, semaine volontaire de quatre jours, congés pour soins palliatifs...

L'objectif est de procéder à une réduction de la multitude et de la diversité des régimes et arrêtés royaux relatifs aux congés et aux absences et facilitera ainsi le fonctionnement des services.

De evaluatie is dus geenszins een examen, maar is een instrument om het functioneren na te gaan op basis van de geleverde arbeid in een bepaalde functie. Het meet de bijdrage van eenieder aan de doelstellingen van de organisatie en moet daarom beschouwd worden als een factor van motivatie en gelijkheid. Door de objectiviteit zal ze de meest competente ambtenaren waarderen en gebeurlijk lacunes aanwijzen die moeten worden verholpen. Het is inderdaad aan deze prijs dat de overheidsdienst zich kan aanpassen aan de vragen van de burger-consument en aldus kan blijven bestaan.

Het nieuw evaluatiesysteem van de federale ambtenaren zal in september 1997 in voege treden voor de ambtenaren van niveau 1 (tot rang 13) en 2+ en in september 1998 voor de ambtenaren van de niveaus 2, 3 en 4. Teneinde een eenvormigheid te waarborgen in het gebruik van de nieuwe evaluatiemethodes, werden in elke administratie systeembeheerders aangeduid. Zij vormen de link tussen hun administratie en het Ministerie van Ambtenarenzaken. Ze hebben als rol :

- * het informeren van de geëvalueerden (de ambtenaren);
- * het organiseren van de opleiding van de toekomstige evaluatoren;
- * het animeren binnen hun administratie van vormingsdagen m.b.t. de techniek van de evaluatie.

Teneinde iedereen in te lichten, zal een brochure worden verspreid ter attentie van de ambtenaren.

Zo'n evaluatiesysteem kan slechts doeltreffend zijn indien het tevens de evaluatie integreert van de leidende ambtenaren (rangen 15, 16 en 17). Dit zal geanalyseerd worden in het ruimere kader van de hervorming van de hogere administratie en zal het voorwerp uitmaken van een koninklijk besluit dat zal worden voorgelegd aan de regering en ter ondertekening.

d) De hervorming van de verloven

Dit is een belangrijk dossier in het kader van een betere werking van de openbare diensten, omdat de verschillende verloven en afwezigheden systematisch gehergroepeerd zullen worden en de reglementering terzake vereenvoudigd zal worden.

Een globale hervorming kon tot op heden nog niet bewerkstelligd worden, maar toch werden reeds een aantal punctuele hervormingen gerealiseerd : de halftijdse vervroegde uitstapregeling, de vrijwillige vierdagenweek, verlof voor palliatieve zorgen, ...

De inspanning tot vereenvoudiging en aanpassing van de verloven dient derhalve voortgezet te worden.

Dit zal een vermindering tot gevolg hebben van de te verscheiden stelsels van verloven en afwezigheden en van de talrijke koninklijke besluiten terzake. Bovendien zal dit de werkzaamheden van een personeelsdienst fel vereenvoudigen.

e) La mobilité

Il est indispensable, si l'on veut garantir l'adéquation des services offerts par l'Etat aux besoins des citoyens consommateurs, que l'on assure aussi une gestion souple du personnel. A cet effet, il importe entre autres, d'assouplir les règles de fonctionnement de la mobilité, afin de répondre aux besoins de restructuration ou d'étoffement des services et de jouer prioritairement la carte de la réaffectation des agents en fonction de leurs qualifications et de leurs souhaits. Bien sûr, il n'est pas question ici de mettre en cause les droits des agents mais bien de garantir une saine gestion des ressources humaines et de permettre, aux fonctionnaires qui le souhaitent, de mettre leur dynamisme au service d'un autre département. La sécurité d'emploi ne doit pas signifier être rivié au même radiateur pendant toute une carrière.

La mobilité des agents est devenue opérationnelle depuis l'entrée en vigueur des nouveaux cadres organiques.

Celle-ci avait provoqué la mise à disposition du Service Mobilité de 181 agents, en vue de leur transfert, reclassement ou utilisation. 85 % des personnes concernées ont déjà pu être réaffectées.

Entre-temps, nous assistons à de profondes restructurations.

La réaffectation des centaines d'agents statutaires de la Régie des Transports maritimes, du personnel de « Radio Maritime Dienst » ainsi que des agents de « Radio Télévision Redevance » constituera une des principales missions du Service Mobilité pour les prochaines années.

La non-affectation de ce personnel aurait en effet comme conséquence que les agents concernés conserveraient leur traitement sans pour autant être affectés à un nouvel emploi.

Cette solution s'avérerait très honoreuse d'autant que de nombreux services publics ont dû faire face à une réduction drastique de leurs effectifs encore accentuée par le blocage des recrutements des niveaux 3 et 4.

Outre les vacances d'emploi, des services entiers demandent un renforcement de leur personnel tels que les établissements pénitentiaires qui se trouvent confrontés à des problèmes de recrutement.

Vient encore s'ajouter l'absence de personnel qui affecte des services fédéraux (musées, établissements scientifiques, protection du patrimoine...) lesquels n'ont pas les moyens d'assurer la garde de leurs bâtiments pendant les heures de visite et courent dès lors des risques de dégradation et de vols.

Il est donc indispensable de reconnaître ces besoins et de permettre la réaffectation des agents en mobilité par l'intermédiaire du Service Mobilité de la Fonction publique. Cette cellule pourrait alors, en

e) Mobiliteit

Wil men de diensten van de overheid afstemmen op de behoeften van de burger-consument, dan is het noodzakelijk ook te voorzien in een soepel personeelsbeheer. Daarom moeten ondermeer de werkingsregelen van de mobiliteit versoepeld worden teneinde te beantwoorden aan de noden involge de herstructurering of de uitbreiding van diensten en teneinde de wedertewerkstelling van ambtenaren in eerste plaats te oriënteren op hun kwalificaties en wensen. Uiteraard worden daarbij de rechten van ambtenaren niet in vraag gesteld. Het doel is eerder een gezond beheer van de personeelsmiddelen te garanderen door toe te laten dat ambtenaren, die het willen, hun dynamisme ten dienst kunnen stellen van een ander organisme. De ambtenaren genieten van werkgarantie. Werkgarantie betekent dus niet dat men voor de rest van zijn loopbaan vastgeklonken zit aan dezelfde radiator.

Door de inwerkingtreding van de nieuwe personeelsformaties is de ambtshalve mobiliteit operationeel geworden.

Hierdoor werden 181 personeelsleden ter beschikking gesteld van de Dienst Mobiliteit met het oog op hun overplaatsing, herplaatsing of beziging. Voor 85 % van de betrokkenen werd reeds een wedertewerkstelling gerealiseerd.

Wij zijn intussen getuigen van een aantal grondige herstructureringen.

De wedertewerkstelling van de honderden statutaire personeelsleden van de Regie voor Maritiem Transport, van de Radio Maritieme Dienst, en van de Dienst Kijk- en Luistergeld zal de volgende jaren één van de voornaamste opdrachten uitmaken van de Dienst Mobiliteit.

Het niet weder tewerkstellen van dit personeel zou immers tot gevolg hebben dat de betrokken ambtenaren een gewaarborgd salaris zouden hebben zonder dat ze een andere werkplaats hebben.

Deze oplossing is natuurlijk heel duur temeer omdat verschillende overheidsdiensten een drastische vermindering hebben gekend van hun personeelseffectieven, wat de laatste jaren benadrukt werd door de wervingsstop voor personeelsleden van niveau 3 en 4.

Naast de vacante betrekkingen, vragen gehele diensten om versterking van hun personeel, zoals bijvoorbeeld de strafinrichtingen, die geconfronteerd worden met wervingsproblemen.

Men kan hier de afwezigheid van personeel in sommige federale instellingen (zoals musea, de bescherming van het patrimonium, wetenschappelijke instellingen), aan toevoegen die de middelen niet hebben om bewaking te verzekeren in hun gebouwen tijdens de bezoeken en dus het risico lopen op beschadiging of diefstal.

Het is dus onontbeerlijk deze behoeften te erkennen en de wedertewerkstelling toe te laten van ambtenaren in mobiliteit via de mobiliteitsdienst van het departement Ambtenarenzaken. Die cel zou dus, in

collaboration avec le Collège des Secrétaires généraux, gérer l'offre et la demande en fonction des profils des candidats, des règles propres au service public et des besoins des services, en vue d'une intégration à long terme des candidats. A ce stade, il est indispensable que la mobilité soit aussi l'occasion pour les agents d'acquérir une formation complémentaire qui leur permette de recentrer et de redémarrer leur carrière.

Cela confirme la nécessité d'assouplir les règles de la mobilité afin de favoriser l'affectation des agents sur la base de leurs qualifications et de leurs expériences professionnelles. A l'heure actuelle les règles se fondent presque exclusivement sur des critères administratifs qui ne satisfont ni les services d'accueil ni les personnes concernées par la mobilité.

Sur la base de la réglementation actuelle, on peut imaginer l'utilisation du personnel soit pour l'accomplissement de tâches exceptionnelles et temporaires, soit pour l'occupation temporaire d'un poste avant transfert.

Pour permettre la mise au travail rapide et adaptée du personnel visé par la suppression totale ou partielle de son service d'origine, il est proposé de créer un cadre d'accueil correspondant. Ce cadre regrouperait le personnel statutaire touché par la suppression de son service. Le budget de ce cadre d'accueil serait assuré par l'organisme d'origine des agents mis en mobilité et transférés avec leurs droits acquis.

Ce cadre d'accueil serait géré conjointement par le Ministre de la Fonction publique et le ministre qui a la charge du budget du cadre rattaché au département de ce dernier.

La structure horizontale du département de la Fonction publique lui permet en effet de venir en appui des départements dans la gestion de leurs ressources humaines.

Il a une vue très claire sur l'offre et la demande d'emploi via les activités du S.P.R., sa participation à la fixation des cadres et des contingents de contractuels pour besoins exceptionnels et temporaires. Sans oublier les activités de l'I.F.A. qui permettent de réorienter les fonctionnaires en mobilité par des formations poussées et ciblées.

La période d'affectation, temporaire par définition, serait mise à profit pour régulariser la situation des agents par le biais de la mobilité, afin de leur permettre d'être intégrés dans le service d'accueil ou tout autre service public sollicitant du personnel.

Des règles de mobilité plus flexibles devraient permettre le transfert des agents dans un emploi du

samenwerking met het College van Secretarissen-generaal, vraag en aanbod kunnen beheren in functie van de profielen van de kandidaten, van de eigen voorschriften en de noden van de diensten, teneinde de integratie op lange termijn van de kandidaten te realiseren. In dit stadium is het tevens noodzakelijk de ambtenaren in mobiliteit een bijkomende vorming te geven wat hen moet toelaten een nieuwe loopbaan te beginnen.

Het is onmiskenbaar dat hiervoor de mobiliteitsreglementering moet versoepeld worden om een herplaatsing toe te laten die meer gericht is op de professionele kwalificaties en ervaringen van de ambtenaren. Het is noodzakelijk verandering te brengen in de reglementering die te veel gericht is op administratieve criteria en die geen voldoening geeft voor de onthaaldienst, noch voor het betrokken personeel.

Op basis van de huidige reglementering kan vóór de definitieve overplaatsing de beziging aangewend worden voor de uitvoering van uitzonderlijke en tijdelijke behoeften of voor de tijdelijke bezetting van een statutaire betrekking.

Om een snelle en aangepaste wedertewerkstelling toe te laten van personeel, dat het voorwerp is van een volledige of gedeeltelijke afschaffing van de oorspronkelijke dienst, wordt voorgesteld om een onthaalkader te creëren, overeenstemmend met de afgeschafte dienst. Het statutair personeel dat getroffen wordt door de opheffing van hun dienst wordt opgenomen in een onthaalkader. Het budget van het onthaalkader wordt gedragen door het organisme van oorsprong van de in mobiliteit geplaatste ambtenaren, die met hun verworven rechten worden overgedragen.

Het onthaalkader wordt gezamenlijk beheerd door de Minister van Ambtenarenzaken en de Minister die het budget van het onthaalkader ten laste heeft en wordt aangehecht aan het departement van de laatstgenoemde.

De horizontale structuur van het departement Ambtenarenzaken laat inderdaad toe de andere departementen te ondersteunen in het beheer van de personeelsmiddelen.

Ze heeft een duidelijk zicht op vraag en aanbod van betrekkingen via de werkzaamheden van het VWS en via haar deelname aan het vaststellen van de personeelsformaties, de jaarlijkse contingenten van kontraktuelen tijdelijke en uitzonderlijke behoeften. De werkzaamheden van het OFO laten tenslotte toe de ambtenaren in mobiliteit te heroriënteren door middel van doorgedreven en doelgerichte vorming.

De periode van wedertewerkstelling, tijdelijk per definitie, zal aangewend worden om de situatie van het personeel te regulariseren via de mobiliteit door hen te integreren in de onthaaldienst of in een andere overheidsdienst.

De versoepeling van de regels van de mobiliteit zou de overplaatsing mogelijk moeten maken van

même grade ou grade du même rang, quelle que soit l'échelle barémique, en prévoyant la sauvegarde de cette échelle à titre personnel.

L'assouplissement de la mobilité et la création du cadre d'accueil demandent une adaptation de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique ainsi que de l'arrêté royal du 3 novembre 1993 portant les mesures d'exécution relatives à la mobilité du personnel de certains services publics.

Dans le contexte où le Ministre de la Fonction publique prend en charge l'affectation de plusieurs centaines de personnes, il est indispensable de réaliser une véritable opération de placement des candidats. Dès lors, pour permettre une mobilité rapide, les procédures de contrôle doivent être simplifiées autant que possible.

Par ailleurs, il est évident qu'une opération d'une telle envergure nécessite le renforcement du Service Mobilité du département de la Fonction publique, éventuellement par des agents en mobilité venant des services touchés par les restructurations, ceux-ci ayant en outre l'avantage de bien connaître les profils des fonctionnaires.

Des solutions supplémentaires pourront être développées afin de permettre un transfert vers les Régions et Communautés ou une utilisation dans le secteur privé. Dans ce cas, une coopération avec les organismes de placement que sont le V.D.A.B., le F.O.R.E.M ou l'O.R.B.E.M n'est pas exclue. Elle devra dès lors prendre la forme de conventions.

En ce qui concerne la mobilité volontaire, le Service examine actuellement la possibilité de peaufiner la réglementation actuelle de façon à offrir aux candidats plus de sécurité en ce qui concerne leur droit de préférence au recrutement.

Le Service Mobilité, qui ne gère normalement que la mobilité d'office, pourrait également devenir un service d'information et de médiation dans le cadre de la mobilité volontaire. Cette mission pourrait se concrétiser par un « avis de vacance » reprenant les postes à pourvoir par mutation et les qualifications requises.

f) D'autres réformes statutaires

— L'inaptitude professionnelle

Le nouveau régime d'évaluation des agents de l'Etat prévoit que l'agent qui se voit attribuer deux fois consécutivement la mention la plus négative est licencié pour inaptitude professionnelle. Des mesures d'exécution sont en cours d'élaboration et seront prochainement soumises au Conseil des ministres pour ensuite être négociées. Il s'agira notamment d'organiser le recours contre le licenciement pour

ambtenaren naar een betrekking van dezelfde graad of van een graad van dezelfde rang, ongeacht de weddeschaal, en met het behoud van de weddeschaal ten persoonlijke titel.

De versoepeling van de ambtshalve mobiliteit en de oprichting van het onthaalkader vergt een aanpassing van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken en van het koninklijk besluit van 3 november 1993 houdende uitvoeringsmaatregelen betreffende de mobiliteit van het personeel van sommige overheidsdiensten.

In de context waar de Minister van Ambtenarenzaken de tewerkstelling van verscheidene honderden personen op zich neemt, is het onontbeerlijk een echte plaatsingsoperatie van kandidaten te realiseren. In het belang van een snelle mobiliteit is het noodzakelijk dat de controleprocedures zoveel mogelijk vereenvoudigd worden.

Het is bovendien evident dat voor een operatie van zo'n omvang de mobiliteitsdienst van het departement van Ambtenarenzaken moet versterkt worden, gebeurlijk met ambtenaren in mobiliteit vanuit de diensten die getroffen zijn door de herstructurering. Het heeft als bijkomend voordeel dat zij de functieprofielen van de getroffen ambtenaren al goed kennen.

Bijkomende oplossingen zouden kunnen worden ontwikkeld om de overplaatsing mogelijk te maken naar de gewesten of gemeenschappen, of een beziging in de private sector. In deze context is een samenwerking met plaatsingsorganismen zoals de VDAB, de FOREM of de ORBEM niet uitgesloten. In dat geval zal ze de vorm moeten aannemen van een samenwerkingsakkoord.

Wat de vrijwillige mobiliteit betreft onderzoekt de Dienst momenteel de mogelijkheid om de huidige regeling te verfijnen zodat aan de kandidaten meer zekerheid kan worden geboden over hun voorkeurecht op de werving.

Het ligt ook in de bedoeling de Dienst Mobiliteit, die normaliter alleen instaat voor de ambtshalve mobiliteit, uit te bouwen tot een informatie- en bemiddelingsdienst bij de vrijwillige mobiliteit. Dit zou geconcretiseerd worden met een « bericht » dat de vacante betrekkingen en de gewenste kwalificaties weergeeft.

f) De andere statutaire hervormingen

— De beroepsongeschiktheid

Het nieuwe evaluatiesysteem van de federale ambtenaren voorziet dat de ambtenaar die twee maal opeenvolgend de meest negatieve vermelding krijgt, ontslagen wordt wegens beroepsongeschiktheid. De uitvoeringsbesluiten worden momenteel uitgewerkt en worden eerlang voorgelegd aan de Ministerraad vooraleer zij onderhandeld zullen worden. Het betreft onder meer de organisatie van het

inaptitude professionnelle et de se prononcer sur l'octroi ou non d'une indemnité de départ.

— Le départ volontaire

Le statut des agents de l'Etat prévoit qu'un arrêté royal déterminera les conditions dans lesquelles un agent statutaire peut démissionner. Des mesures d'exécution sont nécessaires.

Elles devront notamment rencontrer le problème des agents qui démissionnent pour exercer une activité professionnelle plus lucrative rendue possible grâce aux formations suivies au sein de l'administration.

Les agents ont en effet la possibilité de suivre des formations destinées à améliorer la qualité de leurs prestations. Or, certains agents pourraient être poussés à recourir aux formations de haut niveau dispensées par l'administration ainsi qu'à acquérir une expérience professionnelle performante en vue de les valoriser dans le secteur privé.

— Le régime de responsabilité des agents des services publics

Une modernisation et une adaptation de la responsabilité civile des fonctionnaires a fait l'objet d'un projet de loi qui sera prochainement négocié.

Dorénavant, l'administré qui désire mettre en oeuvre la responsabilité personnelle d'un fonctionnaire pourra mettre en cause directement l'administration qui supportera la réparation du dommage.

Un tel système renforce la crédibilité des services publics et est avantageuse pour les administrés : l'administration est responsable du dommage causé par ses agents dans l'exercice de leurs fonctions. Il est ainsi plus aisé pour la victime d'identifier l'administration à mettre en cause. En outre, la solvabilité de l'administration est plus importante que celle des agents considérés individuellement.

Enfin, l'administration qui a réparé le dommage disposera d'un droit de recours contre son agent dont la responsabilité est limitée à la faute intentionnelle, lourde ou légère à caractère habituel.

Le but poursuivi est l'instauration d'un système plus efficace de responsabilité des fonctionnaires.

— Le congé politique

Le congé politique des agents des services publics est régi par une loi du 18 septembre 1986. Celle-ci doit être adaptée aux nouvelles structures de la Belgique issues de la réforme institutionnelle. Toutefois, un projet de loi portant diverses mesures en matière de fonction publique actuellement soumis à la Chambre rencontrera déjà la situation d'une partie de ces

beroep tegen het ontslag omwille van beroepsongeschiktheid en het oordeel omtrent het al dan niet toekennen van een vertrekvergoeding.

— Het vrijwillige ontslag

Het statuut van het Rijkspersoneel voorziet dat een koninklijk besluit de voorwaarden zal bepalen waarbij een statutaire ambtenaar zijn ontslag kan aanbieden. Hiervoor zijn uitvoeringsbesluiten nodig.

Deze uitvoeringsbesluiten dienen ondermeer het probleem op te lossen van ambtenaren die ontslag nemen om een meer winstgevende beroepsbezigheid uit te oefenen die zelf maar mogelijk is doordat de ambtenaar, toen hij nog tot de administratie behoorde, vormingen heeft kunnen volgen.

— Het stelsel van de verantwoordelijkheid van ambtenaren van openbare diensten

De burgerlijke aansprakelijkheid van de ambtenaren werd gemoderniseerd en aangepast in een wetsontwerp, dat eerlang onderhandeld wordt.

Voortaan zal de burger voor de persoonlijke aansprakelijkheid van een ambtenaar de administratie direct in de zaak kunnen betrekken en zal de administratie de schade vergoeden.

Een dergelijk systeem kan enkel de geloofwaardigheid van de openbare diensten versterken. De administratie is aansprakelijk voor de schade veroorzaakt door haar ambtenaren in de uitoefening van hun functie. Aldus is het voor het slachtoffer gemakkelijker de administratie als verantwoordelijke aan te duiden. Bovendien is de solvabiliteit van de administratie groter dan die van de individuele ambtenaar.

Tenslotte kan de administratie, die de schade heeft vergoed, deze verhalen op de ambtenaar, wiens aansprakelijkheid beperkt is naargelang het gaat om een opzettelijke fout, een zware fout of een lichte fout die in hoofde van betrokkene een gewoonte geworden is.

Het uiteindelijke doel is dus een doeltreffender aansprakelijkheid van de ambtenaar.

— Het politiek verlof

Het politiek verlof van de ambtenaren van de openbare diensten wordt beheerst door de wet van 18 september 1986. Die wet moet aangepast worden aan de nieuwe Belgische structuren zoals die voortkomen uit de hervorming van de instellingen. Een ontwerp van wet houdende diverse maatregelen inzake ambtenarenzaken, dat thans aan de kamer is

agents qui exercent un mandat parlementaire régional, communautaire et européen.

— Le contrat public spécifique aux contractuels

Le principe statutaire reste une priorité dans la fonction publique. Toutefois, compte tenu du nombre de contractuels occupés dans les services publics, et dans le but d'assurer une égalité de traitement entre ceux-ci et les agents statutaires, notamment en matière de formation, un contrat spécifique est à l'étude. Celui-ci privilégiera les aspects publics de la relation de travail.

— La codification et la coordination du statut

Au cours de ces dernières années, le statut a connu de multiples réformes. Il est donc utile d'élaborer une codification et une coordination afin d'alléger et de simplifier les textes.

5.2.2. *La formation des fonctionnaires*

Pour accomplir ses missions dans cet esprit de modernisation et d'adéquation avec l'évolution de la société, l'Institut de Formation de l'Administration fédérale (I.F.A.) développera un partenariat avec le monde des écoles. L'interactivité qui en résultera contribuera à une meilleure connaissance des réalités respectives.

a) Le stage des nouveaux fonctionnaires de niveau 1

Le déblocage partiel des recrutements en 1996 a eu pour conséquence que l'I.F.A. a reçu dans le premier semestre 117 stagiaires par rapport à 52 pour toute l'année 1995. Cette tendance se confirmera très probablement au second semestre de 1996 et en 1997, au vu des recrutements actuellement en cours.

b) La formation continue de tous les fonctionnaires fédéraux

Les quelques cent formations professionnelles dispensées par l'I.F.A. sont de plus en plus centrées d'une part sur la situation concrète des postes de travail, d'autre part, sur le développement des potentialités personnelles des fonctionnaires et du fonctionnement des services.

En outre, des brochures pouvant servir de support didactique seront mises à la disposition des administrations.

voorgelegd, zal evenwel reeds tegemoetkomen aan de situatie van een deel van deze ambtenaren, die een gewestelijk, gemeenschaps- of Europees parlementair mandaat uitoefenen.

— Een specifiek overheidscontract voor de contractuelen.

Het statutair principe blijft de voorrang hebben in het openbaar ambt. Rekening houdend met het groot aantal contractuelen in overheidsdienst en teneinde een gelijker behandeling tussen contractuelen en statutairen te verzekeren, bijvoorbeeld m.b.t. de vorming, wordt momenteel een specifiek arbeidscontract onderzocht. Dit contract zal meer de publieke aspecten in de arbeidsverhouding benadrukken.

— De codificatie en de coördinatie van het statuut

Het huidig statuut heeft de laatste jaren herhaalde hervormingen ondergaan. Het statuut zal dus gecoördineerd en gecodificeerd worden teneinde de veelvuldige hervormingen erin te integreren en tevens het statuut te verlichten en te vereenvoudigen.

5.2.2. *De opleiding van ambtenaren*

Om in haar opdrachten meer aansluiting te zoeken bij de maatschappelijke ontwikkelingen zal het OFO een « partnership » aangaan met de onderwijswereld. De interactie tussen beiden zal bijdragen tot de kennis van elkaars realiteiten.

a) De stage van de nieuwe ambtenaren van niveau 1

De gedeeltelijke opheffing van de wervingsstop in 1996 heeft tot gevolg gehad dat het Opleidingsinstituut van de Federale Overheid in het eerste semester 117 stagiairs toegelaten heeft in vergelijking met 52 voor het gehele jaar 1995. Deze tendens zal zich waarschijnlijk verderzetten in het tweede semester van 1996 en in 1997.

b) De voortgezette opleiding van alle federale ambtenaren

De ongeveer honderd verschillende beroepsopleidingen, die het OFO verstrekt, worden steeds meer afgestemd op de concrete situatie van de werkplek, op de ontwikkeling van de persoonlijke mogelijkheden van de ambtenaren en op de goede werking van de dienst.

Bovendien zullen aan de administratie een reeks brochures bezorgd worden die als leermiddel kunnen gebruikt worden.

c) L'accompagnement des directeurs de la formation et le soutien aux services départementaux de formation

Toutes les administrations fédérales, et dès la fin de cette année 96 y compris tous les parastataux et établissements scientifiques, disposent d'un directeur de la formation par rôle linguistique. En 1997 une formation de mise à niveau pour les plus anciens sera organisée.

d) Le Programme d'Investissement pour la Formation et les domaines prioritaires

Cet instrument destiné à orienter et stimuler les formations départementales soutient également en 1996 des projets de formation interdépartementaux dans les quatre domaines prioritaires suivants :

— Première priorité : ancrage par la formation des objectifs de la Charte de l'utilisateur.

Ces formations ont été décrites précédemment.

— Deuxième priorité : amélioration de la qualification et requalification du personnel des niveaux 3 et 4.

Les efforts fournis en 1995 et 1996 pour augmenter le degré de qualification des agents des niveaux 3 et 4 seront poursuivis dans les différents domaines des aptitudes professionnelles.

Plus particulièrement dans le cadre de la mobilité, des formations spécifiques devront permettre aux agents concernés de répondre aux exigences de qualification de la nouvelle fonction, mais aussi d'opter pour de nouvelles orientations de carrière. Le cadre de mobilité pourrait ainsi fonctionner comme un véritable carrefour où différentes voies s'offriraient aux agents.

— Troisième priorité : améliorer l'organisation interne et promouvoir la bonne administration.

Ce domaine concerne la maîtrise des réglementations (statuts, marchés publics, ...), les nouvelles méthodes et techniques de gestion des ressources humaines, d'organisation du travail et de la culture d'organisation (actions positives, égalité des chances, ...).

Dans ce contexte, l'I.F.A. crée progressivement des formations intégrées susceptibles d'être certifiées ultérieurement. Ainsi une formation intégrée aux techniques budgétaires sera opérationnelle fin 1996 : elle comprend un cours pour généralistes et un cours pour les fonctionnaires occupés dans les services « budget et comptabilité ». Ce cours est différencié selon les niveaux : direction, supervision et exécution. Outre les manuels pour les formateurs et les

c) De begeleiding van de opleidingsdirecteurs en de steun aan de departementale opleidingsdiensten

Alle federale ministeries, en sinds dit jaar ook alle federale parastatalen en wetenschappelijke inrichtingen, hebben een opleidingsdirecteur van elke taalrol. In de loop van 1997 zullen vooral de oudsten in dienst onder hen bijgeschoold worden.

d) Het Investeringsprogramma voor Opleiding en de prioritaire domeinen

Dit programma is het middel bij uitstek om de departementale opleidingen te sturen en te stimuleren en tegelijk de interdepartementale opleiding te ondersteunen in de volgende vier prioritaire domeinen waarvoor het OFO het interdepartementaal aspect verzorgt :

— Eerste prioriteit : De doelstellingen van het Handvest van de Gebruiker met opleiding borgen.

Deze opleidingen zijn recentelijk uitgeschreven.

— Tweede prioriteit : De scholingsgraad en de herscholing van de medewerkers van de niveaus 3 en 4 verbeteren.

Om de scholingsgraad van de ambtenaren van niveau 3 en 4 te verhogen zullen de inspanningen van 1995 en 1996 worden verdergezet in de verschillende domeinen van de vakbekwaamheid.

Meer in het bijzonder zullen in het kader van de mobiliteit specifieke opleidingen toelaten dat de betrokken ambtenaren beantwoorden aan de vakvereisten van de nieuwe loopbaan. De mobiliteit wordt aldus een kruispunt waar de ambtenaar verschillende wegen kan inslaan.

— Derde prioriteit : De interne werking verbeteren en het behoorlijk bestuur bevorderen.

Dit domein behelst vooreerst de beheersing van de regelgeving (statuten, overheidsopdrachten, ...) maar ook nieuwe methoden en technieken in het personeelsbeheer, in de arbeidsorganisatie en de organisatiecultuur (positieve acties, gelijke kansen, ...)

Op dit gebied ontwerpt het OFO geleidelijk verschillende geïntegreerde opleidingen die later gecertificeerd kunnen worden. Zo zal tegen het einde van 1996 een geïntegreerde opleiding « begrotingstechniek » operationeel zijn : zij omvat een opleiding voor generalisten en een opleiding voor ambtenaren werkzaam in een afdeling « begroting en comptabiliteit » en zij wordt uitgesplitst volgens de niveaus directie, supervisie en uitvoering. Naast de handlei-

participants, le cours comprendra des disques compacts documentaires et d'auto-apprentissage à développer en 1997.

Dans le domaine de l'administration du personnel, une formation-prototype destinée aux agents du service du personnel du ministère des Classes moyennes et de l'Agriculture a été réalisée. Une approche de la gestion des ressources humaines a été incorporée au programme qui couvrirait toutes les matières statutaires et réglementaires. Une analyse de cette expérience très riche permettra d'élaborer en 1997 une formation intégrée verticalement, de la direction à l'exécution.

En matière de formation aux logiciels, l'évolution va également dans le sens de la différenciation par rapport aux publics et aux applications locales. Dès 1997 la plupart des formations standards auront éclaté en cours « fonctions de base », « cours rapides » pour autodidactes et « ateliers d'approfondissement » sur la base d'applications apportées par les participants.

— Quatrième priorité : faciliter l'introduction du nouveau système d'évaluation.

La formation des gestionnaires de système a débuté en avril 1996. Une centaine de gestionnaires ont déjà reçu une formation de quatre jours et demi : description de leur fonction, la réglementation et la détermination de familles de fonctions. Leur formation sera complétée par les techniques de présentation et par la constitution d'un réseau de gestionnaires de système.

Un certain nombre de délégués permanents des syndicats a été informé et a reçu une formation au système.

Le processus de formation est appuyé par une brochure conviviale qui sera diffusée par les gestionnaires de système auprès des évaluateurs et évalués.

Au second semestre 1996 les séminaires de réflexion stratégique sur l'évaluation seront organisés dans les parastataux et établissements scientifiques.

Parallèlement, débutera la formation des évaluateurs des niveaux 1 et 2+. Elle s'étalera sur l'année 1997 et sera suivie par la formation des évaluateurs des autres niveaux.

5.2.3. *Le recrutement*

a) L'objectivité

Certains fonctionnaires éloignés temporairement du service peuvent être remplacés par des agents contractuels.

C'est le cas, entre autres, des agents ayant opté pour la semaine volontaire de quatre jours, en interruption de carrière, en congé en vue d'accomplir un stage dans un autre service public, détachés dans un

dingen voor de opleiders en deelnemers, zal deze cursus in 1997 documentaire en zelfstudie-compact-discs omvatten.

Op het domein van de personeelsadministratie realiseerde het OFO een prototype-opleiding voor de personeelsdienst van het ministerie van Middenstand en Landbouw. Het programma omvatte naast alle statutaire en reglementaire materies, ook het facet human resources management. De conclusies uit dit zeer rijk experiment zullen het mogelijk maken een verticaal geïntegreerde opleiding op te zetten (van leiding tot uitvoering).

Wat de informatica-opleidingen betreft zal het OFO nog verder differentiëren volgens het doelpubliek en de plaatselijke toepassingen. Vanaf 1997 zullen de vroegere standaardopleidingen opgesplitst worden in een basiscursus, een snelcursus voor deelnemers die zelfstudie aankunnen en workshops voor verdere uitdieping op basis van door de deelnemers aangebrachte praktijkgevallen.

— Vierde prioriteit : De invoering van het nieuwe evaluatiesysteem vergemakkelijken.

De opleiding van de systeembeheerders is in april 1996 gestart. Een honderdtal beheerders heeft reeds een opleiding van vier en een halve dag gekregen : introductie in de functie, reglementering en identificatie van functiefamilies. Hun opleiding wordt aangevuld met presentatietechniek en het opzetten van een netwerk.

Een aantal vrijgestelden van de vakorganisaties kregen informatie over een opleiding in het systeem.

Het hele opleidingsproces is ondersteund door een gebruiksvriendelijke brochure die de systeembeheerders zullen verspreiden bij evaluatoren en geëvalueerden.

In het tweede semester 1996 worden de seminars « strategisch denken over evaluatie » gestart voor parastatalen en wetenschappelijke inrichtingen.

Gelijklopend beginnen de opleidingen voor de evaluatoren van de ambtenaren van de niveaus 1 en 2+. Zij zullen over heel 1997 lopen en aan het einde van dat jaar gevolgd worden door de opleiding van de evaluatoren voor de andere niveaus.

5.2.3. *De werving*

a) De objectiviteit

Sommige ambtenaren die tijdelijk uit de dienst afwezig zijn mogen vervangen worden door contractuele personeelsleden.

Dit geldt o.m. voor ambtenaren die gebruik maken van de vrijwillige vierdagenweek, of die in loopbaanonderbreking zijn, een verlof hebben bekomen voor het vervullen van een stage in een andere over-

Cabinet ministériel, en mission notamment syndicale ou en disponibilité pour convenance personnelle.

En vue de respecter l'objectivité lors des engagements d'agents contractuels, les candidats ne peuvent être pris en considération que s'ils ont réussi un concours de recrutement organisé par le S.P.R. ou un test de sélection, correspondant au niveau de la fonction à exercer. Pour se conformer à cette obligation le Secrétariat permanent de Recrutement organise mensuellement des tests de sélection.

b) Une sélection efficace

Dans le but de répondre le plus rapidement et le plus efficacement possible aux besoins en personnel des services publics, le Secrétariat permanent de Recrutement développera prioritairement en 1997 des tests d'évaluation informatisés pour les examens à grande participation.

Cette informatisation concerne l'épreuve écrite de questions à choix multiples (application Q.C.M.) ainsi que le remplacement de l'épreuve de synthèse et de commentaire d'un texte (application ARIANE).

Il est ainsi prévu de doubler la capacité d'accueil actuelle de 100 candidats d'ici 1997 pour atteindre 200 stations de travail.

Ces applications informatiques impliquent des investissements en logiciels et en infrastructure P.C. pour accueillir un nombre important de candidats.

Aussi on peut estimer que 600 candidats pourront être évalués en un jour, permettant une économie de temps et de moyens importants.

Enfin, dans le but d'éviter les mégaexamens, tout en désengorgeant le S.P.R., d'une part, et de gérer d'une manière rationnelle et démocratique à la fois l'accès à la fonction publique d'autre part, la décentralisation des épreuves de recrutement constitue une piste intéressante qu'il convient d'étudier.

Ensuite, en collaboration avec les responsables de l'enseignement dans les Communautés, la première épreuve de sélection, donnant accès au niveau 2, pourrait être organisée à titre facultatif au sein des établissements scolaires, à l'intention des élèves des classes terminales, désireux d'ajouter un plus à leur curriculum vitae. Dans le cas où cette première épreuve serait réussie les lauréats figureraient dans une réserve leur permettant de franchir les autres étapes plus spécialisées du parcours vers un emploi dans le secteur public.

Une collaboration pourrait également être envisagée avec les organismes de placement et de formation des Régions et des Communautés (V.D.A.B., F.O.R.E.M., O.R.B.E.M) afin de permettre à d'autres citoyens de passer, sur rendez-vous, un test de sélection.

heidssdienst, gedetacheerd zijn naar een ministerieel kabinet, met opdracht zijn, met vakbondsopdracht of in beschikbaarheid zijn wegens persoonlijke aangelegenheden.

In het kader van de objectivering van de aanwervingen, ook van contractuele personeelsleden, is bepaald dat om in aanmerking te komen voor een contractuele tewerkstelling, de kandidaten moeten geslaagd zijn voor een door het Vast Wervingssecretariaat georganiseerd vergelijkend wervingsexamen of selectietest, overeenstemmend met het niveau van de uit te oefenen betrekking. Om aan deze verplichting te voldoen organiseert het Vast Wervingssecretariaat dan ook maandelijks selectietesten.

b) Een doeltreffende selectie

Vanuit de zorg om aan de administraties op de meest objectieve manier de meest geschikte kandidaten voor te geven betrekkingen te selecteren in de zo kortst mogelijke tijd, zal het Vast Wervingssecretariaat in 1997 prioriteit geven aan de ontwikkeling van geïnformatiseerde evaluatie-testen die toepasbaar zijn op examens met grote deelname.

Deze informatisering betreft zowel de schriftelijke meerkeuzevragenproef (Q.C.M. toepassing) als de vervangingsproef voor synthese en commentaar van een tekst (Ariane toepassing).

Zo is voorzien de huidige opvangcapaciteit van 100 kandidaten te verdubbelen om te komen tot 200 werkstations.

Deze toepassingen brengen investeringen mee in specifieke software en in P.C. infrastructuur om een voldoende belangrijk aantal kandidaten op te vangen.

Een dergelijke capaciteit garandeert de evaluatie van 600 kandidaten per dag. Deze investering zal dus een belangrijke besparing van tijd en middelen meebrengen.

Om mega-examens te vermijden, door enerzijds het V.W.S. te ontlasten en door terzelfder tijd op een rationele en democratische manier de toegang tot de overheidsdienst te beheren, lijkt het tenslotte interessant de decentralisering van de aanwervingsexamens te bestuderen.

Vervolgens, in samenwerking met de onderwijsverantwoordelijken in de Gemeenschappen, zou de eerste selectietoets, die toegang geeft tot niveau 2, facultatief georganiseerd kunnen worden binnen de onderwijsinstelling en dit voor leerlingen van het laatste jaar die een pluspunt wensen toe te voegen aan hun C.V. Indien die eerste proef positief zou uitvallen zouden de laureaten terechtkomen in de reserve, wat hen zou toelaten de andere, meer gespecialiseerde, etappes van het parcours van een betrekking in de overheidssector af te leggen.

Men zou eveneens een samenwerking kunnen overwegen met plaatsings- en vormingsorganismen van de Gewesten en Gemeenschappen (VDAB, FOREM, ORBEM) om andere burgers toe te laten, op afspraak, deel te nemen aan een selectieproef binnen

tion au sein même de ces organismes dont les terminaux d'ordinateurs seraient reliés au S.P.R.

Cette possibilité devrait à l'avenir exister en permanence.

Quant aux épreuves complémentaires inhérentes aux fonctions spécialisées, un même système de décentralisation pourrait être appliqué ultérieurement.

c) Les personnes moins-valides

La réglementation relative au recrutement de personnes handicapées doit être revue. Le système de quota actuellement en vigueur a abouti à un blocage complet des recrutements. L'absence d'inventaire rend difficile une analyse correcte de la situation et ne permet pas d'avoir un aperçu global du nombre de personnes handicapées réparties au sein des différents départements et des organismes d'intérêt public. La révision en préparation poursuit différents objectifs, à savoir l'introduction de différents procédés qui doivent permettre un meilleur suivi en matière de recrutement et de carrière, la garantie d'une plus grande flexibilité des recrutements qui ne seront plus bloqués par un système de quota mais qui s'intégreront au total des recrutements annuels, la suppression ou l'allègement de l'impact budgétaire en cas de recrutement, un équipement adéquat des postes de travail offerts aux moins-valides.

d) La suppression du droit d'inscription

La convention collective n° 38 du 6 décembre 1982 concernant le recrutement et la sélection des employés prévoit que les frais liés à ces procédures sont à la charge de l'employeur potentiel. Bien que cette convention ne soit pas applicable à la fonction publique, on peut se demander, dans le contexte actuel de l'emploi, si le candidat fonctionnaire doit payer sa participation à un examen. La suppression des frais d'inscription sera dès lors étudiée.

e) Publication des emplois vacants

Les concours de recrutement sont annoncés dans l'agenda des examens qui est distribué à 70.000 exemplaires. La même information peut à présent être obtenue, pour les candidats néerlandophones, via le « W.I.S. » du V.D.A.B.

Seul ce service dispose actuellement de l'infrastructure permettant une demande d'informations de manière électronique.

Les concours de recrutement sont également annoncés via le Téletexte de la B.R.T.N., ce qui permet aux candidats intéressés d'avoir accès à l'information à chaque heure de la journée. Le nom et le numéro de téléphone du fonctionnaire responsable pour la sélection est explicitement mentionné, ceci permet aux

die organismen waar computerterminals verbonden zouden zijn met het V.W.S.

Deze mogelijkheid zou in de toekomst moeten bestaan.

Wat betreft aanvullende proeven inherent aan gespecialiseerde functies zou een decentraliseringssysteem later kunnen worden toegepast.

c) Mindervaliden

De reglementering inzake werving van personen met een handicap moet worden herzien. Het huidige quotum-systeem leidde tot een nagenoeg volledige blokkering van de wervingen. Het gebrek aan inventaris bemoeilijkt een juiste analyse van de situatie en de opvolging van het totale bestand van personen met een handicap dat gespreid is over de ministeriële departementen en de instellingen van openbaar nut. Die herziening die momenteel voorbereid wordt, beoogt de invoering van een instrumentarium dat een betere follow-up inzake werving en loopbaanverloop moet mogelijk maken; een grotere flexibiliteit moet waarborgen van de wervingen die niet meer geblokkeerd zullen worden door een quotum-systeem, maar zullen aansluiten bij het totaal van de jaarlijkse wervingen; de opheffing of verlichting van het budgettaire impact bij de werving; meer zorg bij de loopbaanbegeleiding en voor de adequate uitrusting van de werkposten die aan mindervaliden worden aangeboden.

d) De afschaffing van het examengeld

De collectieve arbeidsovereenkomst n° 38 van 6 december 1982 met betrekking tot de werving en de selectie van bedienden voorziet dat de kosten die verbonden zijn aan deze procedures ten laste vallen van de werkgevers. Hoewel deze overeenkomst niet van toepassing is op het openbaar ambt, kan in de huidige context van tewerkstelling de vraag gesteld worden of de kandidaat-ambtenaar moet betalen voor de deelname aan een examen. De afschaffing van het examengeld zal dus worden onderzocht.

e) Bekendmaking van de vacante betrekkingen

De wervingsexamens worden bekendgemaakt in de Examenagenda die in 70000 exemplaren wordt verspreid. Dezelfde informatie kan nu ook worden bekomen via het W.I.S. (werkzoekende-informatie-systeem) van de V.D.A.B.

Voor het ogenblik beschikt enkel deze dienst over de infrastructuur die een elektronisch informatie-opvraging mogelijk maakt.

Wervingsexamens worden eveneens uitvoerig bekendgemaakt via Teletext van de B.R.T.N., wat het voor geïnteresseerde kandidaten mogelijk maakt de informatie op elk uur van de dag op te vragen. Naam en telefoonnummer van de voor de selectie verantwoordelijke ambtenaar worden hier uitdrukkelijk

candidats de savoir immédiatement à qui adresser leurs questions éventuelles.

Des contacts ont déjà été établis avec la R.T.B.F. en vue de conclure la même convention.

Rappelons que le S.P.R. est aussi présent sur Internet. Ici également on trouve une description complète des examens annoncés, en ce compris la description des fonctions et la procédure de sélection.

f) Une meilleure accessibilité et transparence dans le fonctionnement du S.P.R.

Heures d'ouverture

Si des candidats peuvent difficilement se libérer pendant les heures normales de bureau, des tests de sélection sont également organisés pendant le week-end.

Publicité de l'administration et devoir de motivation

La manière de travailler des services a été profondément réorganisée dans cette optique :

— examens écrits :

à chaque copie d'examen est jointe une fiche de motivation sur laquelle les examinateurs notent la synthèse de leur appréciation.

Le candidat peut consulter sa copie d'examen et se faire ainsi une idée de la manière dont son travail a été apprécié.

— interviews :

après chaque entretien la motivation est notée par le secrétaire. Cette motivation est communiquée aux candidats qui en font la demande.

— entretien a posteriori :

sur demande écrite un entretien a posteriori sur les tests passés peut avoir lieu.

Tous les candidats reçoivent lors de leur participation aux examens organisés par le S.P.R. une brochure dans laquelle les compétences et le fonctionnement du service de recrutement sont exposés.

5.2.4. Le Conseil en gestion

Le Bureau Conseil en Organisation et gestion « ABC » a pour mission d'offrir un service de consultation aux administrations de la Fonction publique administrative fédérale. Sur sa proposition et après avis du Collège des Secrétaires généraux, le Ministre de la Fonction publique a établi les objectifs et orientations du Bureau pour la législature.

Ses principales interventions en 1996-1997 se situent ainsi dans les domaines suivants :

1° L'amélioration des relations avec le public.

Le Bureau Conseil ABC participe à l'animation de la Charte des utilisateurs des services publics, en particulier :

vermeld, zodat de kandidaat onmiddellijk weet waar hij met eventuele vragen terecht kan.

Er werden reeds contacten gelegd met de R.T.B.F. om met hen tot eenzelfde overeenkomst te komen.

Ondertussen ging het V.W.S. ook op Internet. Ook hier vindt men de volledige beschrijving van de aankondigde examens, inclusief de functiebeschrijving en de selectieprocedure.

f) Een betere toegankelijkheid en doorzichtigheid in de werking van het V.W.S.

Openingsuren

Voor de selecties waarvoor het duidelijk is dat een meerderheid van de sollicitanten zich moeilijk vrij kan maken binnen de normale kantooruren, worden ook in het weekend tests afgenomen.

Openbaarheid van bestuur en motiveringsplicht

De werkwijze van de dienst werd hiervoor grondig gereorganiseerd :

— schriftelijke proeven :

bij elk examenwerk werd een motiveringsfiche gevoegd waarop door de correctoren een synthese wordt gemaakt van hun beoordeling.

De kandidaat kan hier inzage in krijgen en zich aldus een idee vormen over de wijze waarop zijn werk werd beoordeeld.

— interviews :

na elk gesprek wordt de motivering genoteerd door de secretaris. Deze motivering wordt meegedeeld aan de kandidaten die hierom verzoeken.

— nabespreking :

op schriftelijke aanvraag kan een nabespreking plaatshebben over de afgelegde tests.

Alle kandidaten ontvangen bij hun deelneming aan de door het V.W.S. georganiseerde examens een brochure waarin de bevoegdheid en de werking van de wervingsdienst wordt uiteengezet.

5.2.4. Advies inzake beheer

Het Adviesbureau voor Organisatie en Beheer « ABC » heeft als opdracht de administraties van het federaal administratief Openbaar Ambt bij te staan als consultant. Op voorstel van het Bureau en na advies van het College van Secretarissen-generaal heeft de Minister van Ambtenarenzaken de doelstellingen en oriëntaties van het Bureau voor de legislatuur bepaald.

De voornaamste tussenkomsten van het Bureau in 1995-1996 betreffen de volgende gebieden :

1° Verbetering van de relaties met het publiek.

Het Adviesbureau ABC neemt deel aan het begeleiden van de acties inzake het Handvest van de gebruikers van de openbare diensten, meer bepaald :

— par la rédaction du rapport de synthèse et d'évaluation sur la mise en oeuvre de la Charte dans les différents départements;

— par son conseil auprès du groupe interdépartemental chargé du suivi des actions relatives à la Charte;

— par la construction d'une méthode de mesure de satisfaction des utilisateurs dans les cinq services-pilotes;

— par l'animation d'un groupe de travail de fonctionnaires qui portent une responsabilité en matière de politique d'information;

— par une contribution à la préparation du colloque sur la Charte et sur la politique de l'information prévu à la fin de l'année 1996.

2° La mise en oeuvre du nouveau système d'évaluation des agents.

Le Bureau Conseil ABC a établi un vademecum de la pondération des critères d'évaluation enrichi par une expérience-pilote au ministère des Affaires économiques. Il prépare, pour la fin de l'année 1996, un répertoire des analyses des familles de fonction qui doit aider les responsables à procéder à ces pondérations. Il contribue également aux actions de formation et d'information liées à ce projet.

3° La participation à une étude financée par les Services des affaires scientifiques, techniques et culturelles en vue d'analyser la faisabilité du développement du télétravail dans les services publics. La fin de la première phase de cette étude est programmée pour septembre 1997.

4° Le Secrétariat du Collège des Secrétaires généraux.

Le Bureau Conseil ABC continue à assurer le secrétariat du Collège. Ceci implique la rédaction de notes de discussion pour le Collège.

5° Le Secrétariat de la Commission consultative interdépartementale pour l'informatique.

Cette Commission présidée par le Secrétaire général du Ministère de la Fonction publique, se veut être un forum d'échanges d'informations et d'expériences entre administrations dans les domaines informatique et télématique ainsi qu'un centre de coordination de projets communs à plusieurs départements. A titre d'exemple, on peut citer un logiciel commun pour la gestion du personnel et du budget, du passage à l'an 2000, de l'inventaire des besoins d'échanges d'information pour présider à la réalisation d'un réseau.

6° Des interventions au bénéfice direct de certaines administrations telles que celles des établisse-

— door het opstellen van een evaluatieverslag over de toepassing van het Handvest in de verschillende administraties;

— door zijn advies aan de interdepartementale werkgroep, belast met het opvolgen van de acties betreffende het Handvest;

— door het uitwerken van een methode van tevredenheidsmeting van de gebruikers in vijf pilootprojecten;

— door de begeleiding van een werkgroep van ambtenaren die verantwoordelijkheid dragen inzake het informatiebeleid;

— door zijn bijdrage in de voorbereiding van een colloquium over het Handvest, voorzien tegen het einde van 1996.

2° Toepassing een nieuw evaluatiesysteem voor ambtenaren.

Het Adviesbureau ABC heeft een handleiding opgesteld voor de weging van de evaluatiecriteria, mede op basis van een pilootexperiment bij het ministerie van Economische Zaken. Het bereidt tegen het einde van 1996 een repertorium voor van analyses van functiefamilies, dat de verantwoordelijken bij deze weging moet helpen. Het draagt eveneens bij tot de vormings- en informatieacties betreffende dit project.

3° De deelname aan een studie, gefinancierd door de Diensten voor wetenschappelijke, technische en culturele aangelegenheden, teneinde de haalbaarheid van het invoeren van telewerk in de overheidsdiensten te analyseren. Het einde van de eerste fase van deze studie is voorzien voor september 1997.

4° Het Secretariaat van het College van Secretarissen-generaal.

Het Adviesbureau ABC verzekert het secretariaat van het College. Dat impliceert onder meer het opstellen van discussienota's voor het College.

5° Het secretariaat van de Interdepartementale Raadgevende Commissie voor Informatica.

Deze Commissie, die wordt voorgezeten door de Secretaris-generaal van het Ministerie van Ambtenarenzaken, wil inzake informatica en telematica een forum zijn voor de uitwisseling van informatie en ervaringen tussen administraties. Ze wil tevens een centrum zijn voor de coördinatie van projecten met verschillende departementen. Voorbeelden zijn de problematiek van een gemeenschappelijke programmatuur voor het beheer van het personeel en voor de begroting, de overgang naar het jaar 2000, de inventaris van de behoeften inzake informatieuitwisseling voor de verwezenlijking van een netwerk.

6° Tussenkomen die rechtstreeks sommige administraties ten goede komen zoals die van de straf-

ments pénitentiaires, les musées, l'A.G.C.D., l'Institut d'Expertise vétérinaire, la Direction générale des services de chancellerie du ministère des Affaires étrangères, les postes diplomatiques.

De nouvelles actions sont prévues dans le domaine :

- de la construction d'un mode de gestion plus autonome et plus responsable pour les fonctionnaires dirigeants fondé sur un usage plus « managérial » des budgets par programme comme l'a recommandé la Cour des Comptes;

- d'une analyse à la fois théorique et pratique pour établir un organigramme des nouvelles fonctions modernes de gestion (audit interne, évaluation, communication, relations avec le public, sélection, formation), les profils adéquats pour les exercer et leur position dans l'organigramme des ministères;

- d'un guide méthodologique et organisationnel pour conduire un processus de simplification des réglementations.

Sur demande directe des administrations, des actions sont programmées entre autres dans les ministères de l'Intérieur (Commissariat aux Réfugiés et Apatrides), de l'Emploi et du Travail (Inspection de la Sécurité du Travail), des Finances (restructuration des administrations fiscales), des Affaires étrangères (carrière des chanceliers) de la Fonction publique (Bureau fédéral d'Achats), de l'Institut d'Expertise vétérinaire et de l'Institut belge de normalisation.

5.3. Une administration humaine

La motivation de l'administration est un élément essentiel à l'amélioration du service au public.

5.3.1. L'amélioration des conditions de travail

a) L'aménagement et la répartition du temps de travail

La redistribution du temps de travail est un domaine dans lequel la Fonction publique a joué un rôle essentiel par l'instauration, en 1995, de la semaine volontaire de quatre jours et du départ anticipé à mi-temps. Actuellement, on peut déjà affirmer que ces deux mesures rencontrent un réel succès auprès du personnel puisque 9,8 % des agents ont choisi la semaine de quatre jours, tandis que 6 % des agents répondant aux conditions ont choisi le départ anticipé mi-temps. Cette dernière mesure de redistribution du temps de travail devrait être vue comme une opportunité de transmettre l'expérience acquise par les fonctionnaires les plus âgés aux stagiaires qui entrent en service grâce aux postes libérés.

Un projet de loi portant diverses mesures en matière de fonction publique, actuellement en cours de procédure, élargit ces deux régimes de travail à tous

inrichtungen, de musea, het A.B.O.S., het Instituut voor Veterinaire Keuring, de Algemene Directie van de Kanselarijdiens van het Ministerie van Buitenlandse Zaken, de diplomatieke posten.

Nieuwe acties zijn gepland op het gebied van :

- de ontwikkeling van een meer autonoom en meer verantwoordelijk beheer voor de leidende ambtenaren, gebaseerd op een meer « managerieel » gebruik van de programmabegrotingen zoals aanbevolen door het Rekenhof;

- een tegelijk theoretische en praktische analyse om een organogram van de nieuwe moderne beheersfuncties op te stellen (interne audit, evaluatie, communicatie, relaties met het publiek, selectie, vorming), de gepaste profielen om ze uit te oefenen en hun plaats in het organogram van de ministeries;

- een methodologische en organisatorische gids om een proces van vereenvoudiging van de reglementering te sturen.

Inzake de tussenkomsten die rechtstreeks de administraties ten goede komen zullen o.a. acties worden voorzien in de ministeries van Binnenlandse Zaken (Commissariaat-generaal voor de vluchtelingen en de staatslozen), van Tewerkstelling en Arbeid (Inspectie van de arbeidsveiligheid), van Financiën (herstructurering van de fiscale besturen), van Buitenlandse Zaken (loopbaan van de kanseliers) en van Ambtenarenzaken (Federaal Aankoopbureau), van het Instituut voor veterinaire keuring en van het Belgisch instituut voor normalisatie.

5.3. Een menselijke administratie

De motivatie van de administratie is een essentieel element bij de verbetering van de dienstverlening aan het publiek.

5.3.1. De verbetering van de arbeidsvoorwaarden

a) De indeling en de verdeling van de arbeidstijd

De herverdeling van de arbeidstijd is een domein waarbinnen Ambtenarenzaken een essentiële rol heeft gespeeld door de invoering in 1995 van de vrijwillige vierdagenweek en van de halftijdse voortijdige uitstapregeling. Momenteel kan reeds gesteld worden dat deze twee maatregelen bij het personeel een werkelijk succes kennen. 9,8% van het personeel heeft geopteerd voor de vrijwillige vierdagenweek en 6% van de ambtenaren, die ervoor in aanmerking komen, hebben geopteerd voor de vervroegde halftijdse uittreding. Deze laatste arbeidsherverdelende maatregel zou moeten gezien worden als een mogelijkheid voor de oudere ambtenaren om hun ervaring over te dragen aan stagiairs, die in dienst komen op de vrijgemaakte betrekkingen.

Een ontwerp van wet houdende diverse maatregelen inzake ambtenarenzaken, waarvoor de procedure thans aan de gang is, breidt deze twee beleidsregelin-

les contractuels et non plus aux seuls personnes engagées par contrat de travail à durée indéterminée. Le même projet de loi entend assouplir les conditions actuellement prévues pour mettre fin à la semaine volontaire de quatre jours afin de rendre ce régime de travail davantage attractif.

Seule ombre au tableau de la loi du 10 avril 1995 instaurant la semaine de quatre jours et le départ anticipé mi-temps : le remplacement.

L'engagement compensatoire n'a pu jusqu'à présent être réalisé que pour 2/3 des emplois créés. Au total pour les différents départements, environ 500 personnes doivent encore être recrutées afin de pourvoir au remplacement selon l'obligation légale. Ce déficit s'explique par le décalage entre le départ à la semaine de quatre jours de deux agents et le recrutement du contractuel, par des problèmes de cadres linguistiques, de niveau parfois, certains départements ou Inspecteurs des finances considérant que les agents à remplacer doivent être de même niveau. Il s'agit donc de problèmes d'ordre plutôt « technique » que nous nous employons à résoudre afin de donner tout son sens à la redistribution du travail.

D'autres mesures de redistribution du travail seront examinées à l'avenir. Puisque les cadres reflètent les besoins permanents en personnel, il est évident que les fonctionnaires quittant le service ou temporairement absents, seront remplacés.

Par ailleurs, il ne faut pas sous-estimer l'importance que prend le travail intérimaire dans notre société, il est dès lors indispensable d'examiner dans quelle mesure celui-ci peut contribuer à l'emploi dans la Fonction publique fédérale.

b) Le personnel féminin

Diverses mesures qualitatives concernent spécifiquement le personnel féminin.

Il est désormais permis aux agents féminins de l'Etat de s'absenter pendant les heures de service pour subir les examens prénataux nécessaires.

Dans le cadre de l'exécution de la directive européenne sur la protection de la sécurité et de la santé des femmes enceintes, accouchées ou allaitantes, la loi du 3 avril 1995, applicable au secteur public, organise la protection de ces personnes contre des risques qui peuvent se présenter sur le lieu de travail. Des circulaires attireront l'attention des services sur la nécessité d'aménager les conditions de travail ou de changer l'affectation de l'agent si un risque est établi. Au cas où une dispense de travail devait être accordée, une disposition réglementaire sera indispensable pour régler la position administrative et assurer un traitement équivalent à tous les agents féminins. Des dispositions réglementaires seront également prises pour que les femmes enceintes et allaitantes ne soient pas astreintes à des presta-

gen uit tot alle contractuelen en niet enkel tot de personen die in dienst genomen zijn met een arbeidsovereenkomst voor een onbepaalde tijd. Hetzelfde wetsontwerp wil de thans vastgestelde voorwaarden om aan de vrijwillige vierdagenweek een einde te stellen versoepelen om deze arbeidsregeling aantrekkelijker te maken.

De enige schaduwzijde van de vrijwillige vierdagenweek en de vervroegde halftijdse uittreding is echter de vervanging.

De vervangende tewerkstelling is momenteel slechts gerealiseerd voor 2/3 van de vrijgekomen betrekkingen. Voor de departementen moeten nog ongeveer 500 personen aangeworven worden, overeenkomstig de wettelijke vervangingsplicht. Het tekort kan verklaard worden door de tijdsparre tussen het vertrek van de ambtenaren in de vierdagenweek en de vervanging door een contractueel; door een probleem van taalkaders; door een probleem van het niveau van de personeelsleden, gezien in sommige departementen inspecteurs van financiën van mening zijn dat men binnen hetzelfde niveau moet vervangen. Het gaat dus om eerder technische problemen die zullen verholpen worden ten einde de volle betekenis te geven aan de arbeidsherverdeling.

In de toekomst worden nog andere maatregelen inzake de arbeidsherverdeling onderzocht. Doordat de personeelsformaties de permanente behoeften in personeel weerspiegelen is het evident dat die ambtenaren die de dienst verlaten of hieruit tijdelijk afwezig zijn, vervangen zullen worden.

Het belang van interimarbeid in onze maatschappij mag niet onderschat worden. Er zal dus onderzocht worden in welke mate uitzendarbeid een bijdrage kan leveren aan de tewerkstelling binnen het federaal openbaar ambt.

b) Het vrouwelijk personeel

Verschillende kwalitatieve maatregelen betreffen specifiek het vrouwelijk personeel.

Het is de vrouwelijke federale ambtenaren voortaan toegestaan om gedurende de diensturen afwezig te zijn om de nodige prenatale onderzoeken te ondergaan.

In het kader van de uitvoering van de Europese richtlijn inzake de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van zwangere vrouwen, zij die bevalen zijn of borstvoeding geven, organiseert de Wet van 3 april 1995, die van toepassing is op de openbare sector, de bescherming van bovengenoemde personen tegen gebeurlijke risico's op de arbeidsplaats. Omzendbrieven zullen de aandacht van de diensten vestigen op de noodzaak de arbeidsomstandigheden aan te passen of, wanneer een risico werd vastgesteld, de affectatie van de ambtenaar te wijzigen. In het geval een arbeidsvrijstelling dient te worden toegestaan, zal een reglementaire bepaling nodig zijn om de administratieve toestand te regelen en een gelijke behandeling voor alle vrouwelijke ambtenaren te waarborgen. Er zullen eveneens reglementaire

tions supplémentaires. Ces dispositions réglementaires devront être d'application dans les mois qui viennent.

Par ailleurs, les travailleuses ne peuvent être tenues d'accomplir un travail de nuit (travail effectué entre 20 et 6 heures) pendant certaines périodes de la grossesse et pendant un certain délai après l'accouchement. Une circulaire sera adressée aux différents services pour les informer de la portée des dispositions légales en la matière. De plus, des dispositions réglementaires seront prises pour régler la situation administrative de l'agent féminin qui devrait être dispensé de travail si une activité de jour ne peut lui être confié.

Enfin, même si les femmes ne sont pas seules concernées, la garde des enfants pendant les périodes de congés est souvent de leur ressort. Des solutions ont donc été recherchées pour que l'accueil des enfants soit assuré pendant les périodes de vacances scolaires, pour les agents des services où un tel accueil n'existe pas encore. Le Conseil des ministres du 20 juin 1996 a pris connaissance des initiatives d'ores et déjà entreprises et pour lesquelles la collaboration entre les départements s'avère primordiale. Une telle collaboration devra être renforcée au cours des années à venir.

En matière d'égalité des chances, des formations spécifiques, y compris en management, sont proposées dans la brochure annuelle « Apprendre pour progresser » de l'I.F.A., diffusée dans tous les ministères et établissements publics fédéraux.

En outre, une étude pratique serait souhaitable en vue d'analyser les causes du taux de réussite inférieur chez les femmes aux concours de recrutement et aux examens d'accession.

Cette étude nécessite une étroite collaboration non seulement avec le S.P.R. mais aussi avec le monde de l'enseignement et le concours de sociologues et de psychologues. Les enseignements résultant de cette étude permettront de corriger les éventuels dysfonctionnements qui expliqueraient ce déséquilibre, à tous les niveaux concernés : S.P.R. (questionnaires), choix des orientations d'études des femmes...

c) La santé des agents

Un environnement de travail humain pour les fonctionnaires implique que l'on fasse davantage d'efforts dans la prévention des problèmes de santé. Un juste équilibre doit être trouvé entre prévention et contrôle, ce dernier devant d'ailleurs être mieux et plus rapidement ciblé sur les problèmes réels.

Il est également important que les examens médicaux d'admission, d'aptitude, d'accidents du travail et ceux réalisés par la Commission des pensions

bepalingen getroffen worden, opdat de zwangere vrouwen en zij die borstvoeding geven niet tot bijkomende prestaties zouden gedwongen worden. Deze verordeningsbepalingen zouden van toepassing zijn de komende maanden.

Bovendien kunnen de werknemers niet gedwongen worden nachtarbeid — arbeid verricht tussen 20 en 6 uur — te verrichten gedurende bepaalde periodes van de zwangerschap en gedurende een bepaalde termijn na de bevalling. Een omzendbrief terzake zal aan de onderscheiden diensten gestuurd worden om hen te informeren over de draagwijdte van de wettelijke bepalingen. Daarenboven zullen reglementaire bepalingen uitgevaardigd worden om de administratieve toestand te regelen van de vrouwelijke ambtenaar die zou moeten vrijgesteld worden, indien haar geen dagarbeid kan worden toevertrouwd.

Tenslotte, zelfs al zijn de vrouwen niet de enige betrokkenen, is gebleken dat de opvang van de kinderen gedurende de verlofperiodes hen vaak ten laste valt. Om de opvang van de kinderen tijdens de schoolvakanties te waarborgen werden voor de ambtenaren van die diensten, waar een dergelijke opvang niet voorhanden is, oplossingen gezocht. De Ministerraad van 20 juni 1996 heeft terzake kennis genomen van de reeds genomen initiatieven, waar samenwerking tussen de verschillende departementen als primordiaal wordt vooropgesteld. Zo'n samenwerking moet in de komende jaren nog sterker worden.

Wat de gelijkheid van kansen betreft worden specifieke opleidingen, ondermeer in management, voorgesteld in de brochure « Leren om vooruit te komen » van het OFO en verspreid in alle departementen en parastatalen.

Bovendien is een praktische studie wenselijk om de oorzaken na te gaan van de verminderde slaagkansen van vrouwen in wervings- en bevorderingsexamens.

Die studie zou moeten gerealiseerd worden in samenwerking met het VWS en de onderwijswereld waar men beroep zou kunnen doen op sociologen en psychologen. De resultaten van de studie zullen toelaten eventuele dysfuncties te corrigeren op verschillende niveau's : V.W.S. (vragenlijsten), keuze van de studierichting

c) De gezondheid van de ambtenaren

Een humane arbeidsomgeving voor de ambtenaren houdt in dat men nog meer inspanningen levert op het vlak van de voorkoming van gezondheidsproblemen. Er dient een juist evenwicht gezocht te worden tussen preventie en controle, waarbij de laatste bovendien beter en sneller moet worden gericht op de werkelijke problemen.

Het is belangrijk dat de medische toelatingsproeven, geschiktheidsonderzoeken, onderzoeken naar arbeidsongevallen en die verricht door de Pensioen-

soient toujours assortis de la connaissance de l'ensemble des éléments médicaux d'un agent. Ce qui n'est pas le cas à cause de la parcellisation dans ce domaine. Au nom de l'efficacité d'une approche globale, il est recommandé de procéder à une réforme du contrôle des absences mais également de procéder à une réforme de la gestion et du Service de Santé administratif. A cet effet, un groupe de travail administratif a été constitué sous la direction des Secrétaires généraux du Ministère de la Fonction publique et du Ministère de la Prévoyance sociale, Santé publique et Environnement dont les conclusions doivent être traduites dans des mesures de gestion. Ce rapport sera soumis au Conseil des Ministres fin 96.

Dans le domaine de la prévention des maladies professionnelles, des dispositions seront prochainement prises pour permettre des actions préventives. D'autres dispositions permettront de prévoir une intervention financière, en ce qui concerne certains vaccins, en faveur des membres du personnel exposés à un risque de maladies professionnelles et pour prévoir la non imputation sur le crédit maladie des absences justifiées par un éloignement du milieu professionnel jugé nuisible.

La réforme des congés (voir plus haut) sera l'occasion de réexaminer le système des prestations réduites en cas de maladie. Un tel système permet difficilement de tenir compte des décisions médicales prises par le Service de Santé administratif. Cette réforme pourrait constituer une occasion pour réfléchir sur un congé pour don d'organes ou de tissus.

En ce qui concerne la santé et sécurité sur les lieux de travail, la législation et la réglementation applicables en la matière dans le secteur privé s'appliquent également dans le secteur public (loi du 10 juin 1952 et Règlement Général pour la Protection du Travail). L'application de la législation visée dans les services publics a été exposée dans les circulaires n° 274 du 28 mai 1986 et n° 290 du 28 novembre 1987.

Une nouvelle circulaire qui abroge les circulaires n° 274 et n° 290 a été publiée au *Moniteur belge* du 27 avril 1995 en collaboration avec le Ministère de l'Emploi et du Travail. Cette nouvelle circulaire met l'accent sur la prévention qui est fort importante en la matière (plan d'action annuel, campagnes de sensibilisation, etc.).

Le Ministère de l'Emploi et du Travail a déposé au Parlement un projet de loi relatif au bien-être au travail qui remplacera la loi du 10 juin 1952. Le Service d'Administration générale a donné son avis sur les dispositions du projet de loi. Ces nouvelles dispositions et le nouveau Codex sur le bien-être au travail exigeront par après une adaptation du statut syndical.

commissie, steeds gekaderd worden in een begrip van het geheel van de medische historie van een ambtenaar. Dit is niet het geval ten gevolge van de verkaveling binnen dit domein. In naam van de doeltreffendheid van een globale aanpak, is het aangewezen een hervorming van de controle op de afwezigheden te verrichten, maar eveneens het beheer van Administratieve gezondheidsdienst te hervormen. Daartoe werd een administratieve werkgroep opgericht onder leiding van de Secretarissen-generaal van Ambtenarenzaken en Sociale Voorzorg, Volksgezondheid en Leefmilieu waarvan de conclusies moeten vertaald worden in beheersmaatregelen. Dit rapport zal eind '96 aan de ministerraad worden voorgelegd.

Op het gebied van preventie van beroepsziekten, zullen binnenkort schikkingen worden getroffen om preventieve acties toe te laten. Andere bepalingen zullen enerzijds een financiële tussenkomst toelaten voor bepaalde vaccins voor personeelsleden die zijn blootgesteld aan een risico op beroepsziekte en, anderzijds, ervoor zorgen dat een verwijdering uit het nadelig geacht beroepsmilieu niet aangerekend wordt op het ziektekrediet van geoorloofde afwezigheden.

Anderzijds zal de hervorming van de verloven (zie supra) de gelegenheid scheppen om het systeem van verminderde prestaties ingeval van ziekte opnieuw te onderzoeken. Een dergelijk stelsel laat moeilijk toe rekening te houden met de medische beslissingen van de Administratieve Gezondheidsdienst. Deze hervorming zou een aanleiding kunnen zijn om eveneens na te denken over een verlof voor het schenken van organen of van weefsels.

Wat de gezondheid en veiligheid op de werkplaats aangaat, is de wetgeving en reglementering die terzake toepasselijk is in de privé- sector eveneens van toepassing in de overheidssector (wet 10 juni 1952 en Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming). De toepassing van de bedoelde wetgeving in de overheidsdiensten werd uiteengezet in de omzendbrieven n° 274 van 28 mei 1986 en n° 290 van 28 november 1987.

In samenwerking met het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid werd een nieuwe omzendbrief bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 27 april 1995 die de omzendbrieven n° 274 en n° 290 opheft. Die nieuwe omzendbrief legt de nadruk op de preventie die terzake van groot belang is (jaarlijks actieplan, sensibiliseringscampagnes, enz.).

Door het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid werd een wetsontwerp betreffende het welzijn op het werk, dat de wet van 10 juni 1952 zal vervangen, ingediend bij het Parlement. De Dienst van Algemeen Bestuur heeft zijn advies gegeven over de bepalingen van het wetsontwerp. Die nieuwe bepalingen en de nieuwe Codex over het welzijn op het werk zullen achteraf een aanpassing vergen van het vakbondsstatuut.

En exécution du protocole n° 75 du 6 juillet 1994 du Comité A, l'article 1er de l'arrêté royal du 25 septembre 1995 modifie l'arrêté royal du 28 septembre 1984 afin que tous les chefs des services de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail concernés soient membres de droit d'un comité spécial de concertation, alors qu'auparavant, ceux-ci devaient désigner lequel d'entre eux serait membre de droit.

d) Les relations sociales

Soucieux du bon fonctionnement de la Fonction publique et du bien-être des fonctionnaires, on a particulièrement été attentif aux désirs des employés et des organisations syndicales représentatives. Le protocole n° 88 du 8 mai 1996 est une importante réalisation dans ce domaine.

Le statut syndical est réglé par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités ainsi que par les arrêtés d'exécution des 28 septembre 1984, 29 août 1985 et 22 novembre 1991.

Le champ d'application du statut syndical est très large : ministères, établissements scientifiques et parastataux de l'autorité fédérale et des autorités fédérées, enseignement officiel et officiel subventionné, administrations locales et provinciales. Dans ce contexte, il est utile de rappeler que les Régions et les Communautés possèdent une grande autonomie en matière de fixation des dispositions statutaires applicables à leur personnel. Le statut syndical relève toutefois de l'autorité fédérale en vertu de l'article 87, § 5, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.

1° Réformes institutionnelles et restructurations.

Le Service d'Administration générale a régulièrement dû adapter la loi susmentionnée et l'arrêté d'exécution du 28 septembre 1984 afin de tenir compte des réformes institutionnelles.

En outre, le statut syndical doit être constamment adapté aux nombreuses restructurations instaurées au cours des dernières années et encore à instaurer dans les services publics (création, fusion ou suppression de services et organismes).

En exécution de l'art.127, § 2 de la loi spéciale du 16 juillet 1993 portant sur l'achèvement de la structure de l'Etat fédéral, l'arrêté royal du 10 avril 1995 contient une première série d'adaptations à la loi du 19 décembre 1974 et à l'arrêté royal du 28 septembre 1984.

Par l'arrêté royal du 20 octobre 1995, la Régie des Bâtiments a été incorporée dans le ressort du comité

Ter uitvoering van het protocol n° 75 van 6 juli 1994 van Comité A wijzigt artikel 1 van het koninklijk besluit van 25 september 1995 het koninklijk besluit van 28 september 1984 en bepaalt dat de hoofden van de diensten voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der betrokken werkplaatsen van rechtswege lid zijn van een bijzonder overlegcomité, terwijl ze voordien diegene onder hen moesten aanwijzen die van rechtswege lid zou zijn.

d) De sociale betrekkingen

Bezorgd over het goed functioneren van het Openbaar Ambt en het welzijn van de ambtenaren werd er in 1996 bijzondere aandacht besteed aan de wensen van de werknemers en de representatieve vakbondsorganisaties. Een belangrijke realisatie in ondermeer het intersectoraal protocol n° 88 dd. 8 mei 1996.

Het vakbondsstatuut is geregeld door de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en de uitvoeringsbesluiten van 28 september 1984, 29 augustus 1985 en 22 november 1991.

Het toepassingsgebied van het vakbondsstatuut is zeer ruim : ministeries, wetenschappelijke instellingen en parastatalen van de federale overheid en van de gefedereerde overheden, officieel en officieel gesubsidieerd onderwijs, lokale en provinciale besturen. In dat verband is het nuttig eraan te herinneren dat de Gewesten en Gemeenschappen een ruime autonomie bezitten inzake de vaststelling van de statutaire bepalingen die gelden voor hun personeel. Het vakbondsstatuut behoort echter tot de federale bevoegdheid krachtens artikel 87, § 5, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen.

1° Institutionele hervormingen en herstructureren.

De Dienst van Algemeen Bestuur heeft de bovengenoemde wet en het uitvoeringsbesluit van 28 september 1984 geregeld moeten aanpassen om rekening te houden met de institutionele hervormingen.

Ook dient het vakbondsstatuut constant te worden aangepast aan de vele herstructureringen die de jongste jaren werden doorgevoerd en die nog doorgevoerd zullen worden in de overheidsdiensten (oprichting, fusie of afschaffing van diensten en instellingen).

In uitvoering van art.127, § 2 van de bijzondere wet van 16 juli 1993 tot vervollediging van de federale staatsstructuur heeft het koninklijk besluit van 10 april 1995 een eerste reeks aanpassingen doorgevoerd van de wet van 19 december 1974 en van het koninklijk besluit van 28 september 1984.

Door het koninklijk besluit van 20 oktober 1995 werd de Regie der Gebouwen onder het toepassings-

de secteur I, puisque cet organisme fait partie du Ministère de la Fonction publique.

Un projet d'arrêté royal avec une deuxième série d'adaptations a été approuvé par le Conseil des ministres du 24 mai 1996 et sera négocié en septembre dans le Comité A.

Le projet de loi portant diverses mesures en matière de fonction publique, actuellement soumis à la Chambre, apporte de même une série d'adaptations à la loi du 19 décembre 1974.

2° Remboursement de la rémunération des délégués permanents par les organisations syndicales.

Selon l'article 78 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984, chaque organisation syndicale doit, avant la fin de chaque trimestre, rembourser à l'autorité une somme égale au montant global des rémunérations ou subventions-traitement, indemnités et allocations payées au délégué permanent au cours du trimestre précédent.

Selon un avis du Conseil d'Etat, la somme à rembourser ne comprend pas nécessairement les cotisations patronales. La Cour des comptes conteste toutefois cet avis. C'est pourquoi le Service d'Administration générale a élaboré un projet d'arrêté royal fixant réglementairement les sommes payées au délégué permanent qui doivent être remboursées ou non.

Le Conseil des ministres du 24 mai 1996 a approuvé le projet d'arrêté royal qui sera négocié en septembre dans le Comité A.

3° Application de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

L'article 19bis de la loi du 19 décembre 1974 prévoit que le Roi est autorisé à modifier certaines lois de façon à ce que les procédures qui, en vertu de ces lois, se déroulent dans les organes syndicaux compétents pour le secteur privé (commissions paritaires et conseils d'entreprises), aient lieu dans les comités de négociation et de concertation.

Outre la loi du 8 avril 1965, il s'agit de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés. Ces lois sont applicables à certains services publics (hôpitaux publics et organismes ayant une activité commerciale ou industrielle).

Un projet d'adaptation de la loi du 8 avril 1965 a été approuvé par le Conseil des ministres du 24 mai 1996. Ce projet poursuit aussi la procédure normale.

gebied van het sectorcomité I gebracht, daar die instelling tot het Ministerie van Ambtenarenzaken behoort.

Een ontwerp van koninklijk besluit met een tweede reeks aanpassingen werd goedgekeurd door de Ministerraad van 24 mei 1996 en zal in september onderhandeld worden in Comité A.

Het ontwerp van wet houdende diverse maatregelen inzake ambtenarenzaken, dat thans voorgelegd is aan de kamer, bevat eveneens een reeks aanpassingen van de wet van 19 december 1974.

2° Terugbetaling van de bezoldiging van de vaste afgevaardigden door de vakorganisaties.

Volgens artikel 78 van het koninklijk besluit van 28 september 1984 moet elke vakorganisatie, voor het einde van ieder kwartaal, aan de overheid een som terugbetalen die gelijk is aan het totale bedrag van de bezoldigingen of weddetoelagen, vergoedingen en toelagen die gedurende het vorig kwartaal aan de vaste afgevaardigde werden betaald.

Volgens een advies van de Raad van State omvat de terug te betalen som niet noodzakelijk de patronale bijdragen. Het Rekenhof betwist echter dat advies. Daarom heeft de Dienst van Algemeen Bestuur een ontwerp van koninklijk besluit opgesteld dat réglementair vaststelt welke sommen, betaald aan de vaste afgevaardigde, al dan niet moeten worden teruggestort. De bedoeling is volledige duidelijkheid te scheppen zodat er terzake geen misverstand meer bestaat.

De Ministerraad van 24 mei 1996 heeft zijn akkoord betuigd met het ontwerp van koninklijk besluit. Ook hier gaat de procedure verder.

3° Toepassing van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Artikel 19bis van de wet van 19 december 1974 bepaalt dat de Koning gemachtigd wordt sommige wetten te wijzigen, zodat de procedures die krachtens die wetten verlopen in de voor de privé-sector bevoegde vakbondsorganen (paritaire comités en ondernemingsraden) plaatshebben in de onderhandelings- en overlegcomités.

Naast de wet van 8 april 1965 gaat het over de arbeidswet van 16 maart 1971 en de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen. Die wetten zijn op sommige overheidsdiensten van toepassing (openbare ziekenhuizen en instellingen met een handels- of industriële activiteit).

Een ontwerp tot aanpassing van de wet van 8 april 1965 werd goedgekeurd door de Ministerraad van 24 mei 1996 en zal in september onderhandeld worden in Comité A. Ook hier gaat de procedure verder.

4° Contrôle de la représentativité.

— Activités concernant le contrôle

Seules les organisations syndicales représentatives siègent dans les comités de négociation et de concertation et ont davantage de prérogatives que les organisations agréées.

Tous les six ans, cette représentativité est examinée par une commission de trois magistrats. Cette commission et son personnel administratif appartiennent aux services du Premier Ministre (article 14 de la loi du 19 décembre 1974 et Titre V — articles 51 à 70 — de l'arrêté royal du 28 septembre 1984).

La première période de l'examen de la représentativité a commencé le 1er décembre 1984. La troisième période commence donc le 1er décembre 1996.

L'examen de la représentativité des organisations syndicales requiert des activités préalables considérables. Le Service d'Administration générale collabore à cet effet avec la Commission. Dans ce contexte, un avis sur le prochain contrôle de la représentativité a été publié au *Moniteur belge* du 29 juin 1995 à l'intention des organisations syndicales. En ce qui concerne les effectifs et les listes nominatives du personnel, la circulaire n° 411 a été publiée au *Moniteur belge* du 29 juin 1995 à l'intention des administrations.

Pour être reconnues comme représentatives, les organisations syndicales devront introduire une demande en décembre 1996 auprès du Premier Ministre, du Ministre de la Fonction publique ou du Ministre de l'Intérieur. Ces Ministres sont en effet présidents respectivement des Comités A, B et C. Le Service d'Administration générale assurera la coordination.

Dans le courant de l'année 1997, le Service d'Administration générale établira et fera publier au *Moniteur belge* les avis relatifs à la représentativité au fur et à mesure que la Commission de contrôle prendra ses décisions.

— Prise en considération des effectifs de la Société Nationale des Chemins de fer Belges (S.N.C.B.)

Pour siéger dans un comité de secteur, une organisation syndicale siégeant au comité des services publics fédéraux, communautaires et régionaux (Comité B) doit compter un nombre d'affiliés cotisants représentant au moins 10 % de l'effectif de l'ensemble des administrations et organismes qui relèvent du Comité B, des entreprises publiques et, à partir de l'an 1996, à une date à fixer par le Roi, de la S.N.C.B. (article 8, § 1^{er}, de la loi du 19 décembre 1974).

Le Service d'Administration générale a soumis au Conseil des Ministres un arrêté par lequel la date

4° Controle van de representativiteit.

— Werkzaamheden in verband met de controle

Enkel de representatieve vakorganisaties hebben zitting in de onderhandelings- en overlegcomités en hebben meer prerogatieven dan de erkende organisaties.

Om de zes jaar wordt die representativiteit onderzocht door een commissie van drie magistraten. Die commissie en het administratief personeel ervan behoren tot de diensten van de Eerste Minister (artikel 14 van de wet van 19 december 1974 en Titel V — artikelen 51 tot 70 — van het koninklijk besluit van 28 september 1984).

De eerste periode van het onderzoek van de representativiteit ging in op 1 december 1984. Op 1 december 1996 gaat dus de derde periode in.

Het onderzoek naar de representativiteit van de vakorganisaties vergt belangrijke voorafgaande werkzaamheden. De Dienst van Algemeen Bestuur werkt ter zake samen met de Commissie. In dat verband werd ten behoeve van de vakorganisaties een bericht over de volgende representativiteitscontrole bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 29 juni 1995. Wat de personeelssterkte en de naamlijsten van het personeel betreft, werd er ten behoeve van de besturen de omzendbrief n° 411 bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 29 juni 1995.

Om als representatief erkend te worden moeten de vakorganisaties een aanvraag indienen in december 1996 bij de Eerste Minister, de Minister van Ambtenarenzaken of de Minister van Binnenlandse Zaken. Die Ministers zijn immers voorzitters respectievelijk van de Comités A, B en C. De Dienst van Algemeen Bestuur zal de coördinatie verrichten.

In de loop van het jaar 1997 zal de Dienst van Algemeen Bestuur de berichten betreffende de representativiteit opstellen en doen bekendmaken in het *Belgisch Staatsblad* naargelang de Controlecommissie haar beslissingen neemt.

— In aanmerkingneming van de personeelssterkte van de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen (NMBS)

Om zitting te hebben in een sectorcomité moet een vakorganisatie die zitting heeft in het comité voor de federale, de gemeenschaps- en de gewestelijke overheidsdiensten (Comité B) een aantal bijdrageplichtige leden tellen dat ten minste 10 % vertegenwoordigt van de personeelssterkte van het geheel van de besturen en instellingen die ressorteren onder Comité B, van de overheidsbedrijven en, vanaf het jaar 1996, op een door de Koning te bepalen datum, van de NMBS (artikel 8, § 1, van de wet van 19 december 1974).

De Dienst van Algemeen Bestuur heeft een besluit voorgelegd aan de Ministerraad waarbij voor de

précitée pour la S.N.C.B. a été fixée au 1^{er} décembre 1996.

Le Conseil des Ministres a marqué son accord avec le projet le 19 janvier 1996. La négociation au Comité A a eu lieu le 14 mars 1996 et a abouti à un accord unanime. Il sera publié au *Moniteur belge* sous peu.

5° Conventions internationales.

La Belgique a ratifié diverses conventions internationales qui garantissent la liberté syndicale.

On citera notamment :

- le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (art. 22);
- le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (art. 8);
- la Charte sociale européenne (art. 5 et 6);
- la Convention O.I.T. n° 151 concernant la protection du droit d'organisation et les procédures de détermination des conditions d'emploi dans la Fonction publique.

Ces conventions prévoient l'établissement régulier de rapports et l'obligation de répondre aux questions des organes de contrôle instaurés par ces conventions.

6° Coopération sociale bilatérale.

Le Ministère de la Fonction publique participe régulièrement à la formation de délégations étrangères, principalement de l'Europe de l'Est. Cette formation est focalisée sur la gestion du personnel, la formation et le statut syndical.

En outre, les ambassades et les institutions étrangères posent fréquemment au département des questions sur la fonction publique en Belgique, ses structures et sa spécificité et sur le statut syndical ou sur le droit de grève dans les services publics belges.

7° Protection de délégués syndicaux contractuels.

Le protocole n° 75 du 6 juillet 1994 sur l'accord intersectoriel 1993-1994 comporte une réglementation pour la protection des délégués syndicaux contractuels. Cette réglementation a été insérée dans l'arrêté royal du 28 septembre 1984 par l'arrêté royal du 25 septembre 1995. Le protocole n° 88 du 8 mai 1996 prévoit une évaluation de l'application de cette réglementation. La réglementation devra éventuellement être adaptée.

8° Exécution du protocole n° 88 du 8 mai 1996.

Le protocole précité contient les conclusions des négociations menées au Comité A sur l'accord intersectoriel qualitatif 1995-1996 concernant la redistribution du travail, les droits minimaux et le statut syndical.

NMBS de voornoemde datum werd vastgesteld op 1 december 1996.

De Ministerraad betuigde zijn goedkeuring met het ontwerp op 19 januari 1996. De onderhandeling in Comité A had plaats op 14 maart 1996 en leidde tot een unaniem akkoord. Het zal eerlang worden gepubliceerd in het *Belgisch Staatsblad*.

5° Internationale verdragen.

België heeft verschillende internationale verdragen bekrachtigd die de vakbondsvrijheid waarborgen.

We vermelden o.m. :

- het Internationaal verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten (art. 22);
- het Internationaal verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten (art. 8);
- het Europees sociaal handvest (art. 5 en 6);
- het I.A.O.-verdrag n° 151 betreffende de bescherming van het vakverenigingsrecht en procedures voor het vaststellen van de arbeidsvoorwaarden in de openbare dienst.

Die verdragen voorzien in het geregeld opmaken van verslagen en in de verplichting om te antwoorden op de vragen van de controle-organen die door deze verdragen zijn opgericht.

6° Bilaterale samenwerking.

Het Ministerie van Ambtenarenzaken neemt geregeld deel aan de vorming van buitenlandse, voornamelijk Oost-Europese delegaties gericht op personeelsbeheer, opleiding en vakbondsstatuut.

Bovendien krijgt het departement dikwijls vragen van ambassades en buitenlandse instellingen over het openbaar ambt in België, zijn structuren en zijn specificiteit en over het vakbondsstatuut of het stakingsrecht in de Belgische overheidsdiensten.

7° Bescherming van contractuele vakbondsafgevaardigden.

Het protocol n° 75 dd. 6 juli 1994 over het intersectoraal akkoord 1993 - 1994 bevat een regeling voor de bescherming van contractuele vakbondsafgevaardigden. Die regeling werd in het koninklijk besluit van 28 september 1984 ingevoegd door het koninklijk besluit van 25 september 1995. Het protocol n° 88 van 8 mei 1996 voorziet in een evaluatie van de toepassing van die regeling. De regelgeving zal geëvalueerd moeten worden aangepast.

8° Uitvoering protocol nr. 88 dd. 8 mei 1996.

Het bovengenoemd protocol bevat de conclusies van de onderhandelingen die gevoerd werden in het Comité A over het kwalitatief intersectoraal akkoord 1995-1996 betreffende de arbeidsherverdeling, de minimale rechten en het vakbondsstatuut.

En ce qui concerne les droits minimaux et le statut syndical, de nombreux textes légaux et réglementaires doivent être rédigés par le Service d'Administration générale au cours du second semestre de 1996 et en 1997.

Ci-joint, figure un tableau avec toutes les initiatives qui doivent être prises au niveau fédéral pour exécuter le protocole n° 88.

— Droits minimaux

Les principales modifications qui devront être fixées dans les textes réglementaires sont les suivantes :

- la désignation des autorités qui fixent les droits minimaux pour les parastataux des Régions et des Communautés, pour les pouvoirs subordonnés et pour le personnel de l'enseignement;
- le déroulement de la procédure en cas de contestation;
- le remplacement de l'arrêté royal du 22 novembre 1991 qui fixe le contenu des droits minimaux;
- la simplification de la procédure.

En outre, des réunions ont lieu régulièrement avec les autres autorités et les organisations syndicales afin d'aboutir à un contenu commun des droits minimaux.

— Statut syndical

Divers textes réglementaires doivent être rédigés, principalement en ce qui concerne les matières suivantes :

- le renforcement des moyens de fonctionnement du Comité A et du sous-comité ;
- simplification de la procédure;
- projet d'arrêté royal fixant ce qu'il y a lieu d'entendre par «organisation du travail» au sens des articles 2, § 1^{er}, 2° et 11, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, de la loi du 19 décembre 1974;

— adaptations techniques et légistiques.

Le Service d'Administration générale a déjà pris des initiatives pour exécuter un certain nombre de points du protocole n° 88 :

- projet d'adaptation de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail (voir sub. c - Cette adaptation est mentionnée dans le protocole n° 88) ;
- circulaire sur l'application du statut syndical au personnel des intercommunales et des a.s.b.l.;

– adaptation de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 dans ce sens que les initiatives des organisations syndicales relatives à des matières de concertation doivent être mises à l'ordre du jour au plus tard dans les soixante jours à l'ordre du jour. Ce délai est porté à trente jours s'il s'agit de matières qui concernent la sécurité et l'hygiène. Les adaptations ont été apportées dans le projet d'arrêté royal dont il est question sub. a.

Wat de minimale rechten en het vakbondsstatuut betreft, dienen er door de DAB in de tweede helft van 1996 en in 1997 vele wettelijke en reglementaire teksten te worden opgesteld.

In bijlage wordt een tabel toegevoegd met al de initiatieven die op federaal vlak dienen genomen te worden om het protocol 88 uit te voeren.

— Minimale rechten

De voornaamste wijzigingen die in de regelgevende teksten zullen moeten worden bepaald zijn de volgende :

- het aanwijzen van de overheden die de minimale rechten vaststellen voor de parastatalen van Gewesten en Gemeenschappen, voor de ondergeschikte besturen en voor het personeel van het onderwijs;
- het verloop van de procedure in geval van betwisting;
- het vervangen van het koninklijk besluit van 22 november 1991 dat de inhoud van de minimale rechten bepaalt;
- het vereenvoudigen van de procedure.

Bovendien hebben er geregeld vergaderingen plaats met de andere overheden en met de vakorganisaties om tot een gemeenschappelijke inhoud van de minimale rechten te komen.

— Vakbondsstatuut

Verscheidene regelgevende teksten dienen te worden opgesteld, voornamelijk inzake de volgende aangelegenheden :

- de versterking van de werkingsmiddelen van Comité A en van het subcomité;
- vereenvoudiging van de procedure;
- ontwerp van koninklijk besluit tot bepaling wat dient te worden verstaan onder « organisatie van het werk » in de zin van de artikelen 2, § 1, 2° en 11, § 1, eerste lid, 2°, van de wet van 19 december 1974;
- technische en legistische aanpassingen.

De Dienst van Algemeen Bestuur heeft reeds initiatieven genomen om een aantal aangelegenheden van het protocol n° 88 uit te voeren :

- ontwerp van aanpassing van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen (zie sub. c - Die aanpassing wordt vermeld in het protocol n° 88);
- omzendbrief over de toepassing van het vakbondsstatuut op het personeel van de intercommunales en van de v.z.w.'s ;

– aanpassing van het koninklijk besluit van 28 september 1984 in die zin dat initiatieven van de vakorganisaties inzake overlegmateries uiterlijk binnen zestig dagen op de dagorde moeten worden geplaatst. Die termijn wordt op dertig dagen gebracht indien het gaat over materies die de veiligheid en de gezondheid betreffen. De aanpassingen werden aangebracht in het ontwerp van koninklijk besluit waarvan sprake sub. a.

9° Activités permanentes.

Le Service d'Administration générale établit les cartes de légitimation pour les dirigeants responsables et les mandataires permanents des organisations syndicales.

Les nouvelles organisations syndicales doivent être agréées. Si elles satisfont aux conditions, le Service d'Administration générale fait publier les avis d'agrément au *Moniteur belge* et le cas échéant, les adapte ultérieurement.

Après avoir mis à jour en 1994, l'avis du 22 mars 1985 relatif à l'agrément d'organisations syndicales du président du comité commun à l'ensemble des services publics (Comité A), le Service d'Administration générale a préparé deux nouveaux avis destinés à remplacer, d'une part, l'avis du 22 mars 1985 du président du comité des services publics fédéraux, communautaires et régionaux (Comité B) et, d'autre part, l'avis du 22 mars 1985 du président du comité des services publics provinciaux et locaux (Comité C). Ces nouveaux avis tiennent compte des informations communiquées par les organisations syndicales agréées à la suite de la demande de renseignements qui leur a été adressée dans le courant du mois d'août 1995.

5.3.2. *L'achèvement de la révision générale des barèmes*

La réforme ambitieuse de la révision générale des barèmes a été poursuivie en 1996 et sera finalisée en 1997.

La révision générale des barèmes et la restructuration des carrières dans les niveaux 4, 3 et 2 ont été concrétisées en 1994 et 1995. La nouvelle structure des carrières communes appartenant aux niveaux 1 et 2+ a également été établie et entrera en vigueur le même jour que le cadre organique qui reprend ces nouvelles carrières. Ces cadres organiques doivent entrer en vigueur au plus tard le 1^{er} juin 1997. Sur le plan pécuniaire, les nouvelles échelles de traitement sont d'application depuis le 1^{er} janvier 1994 pour le niveau 2+ et depuis le 1^{er} juin 1994 pour le niveau 1.

Les propositions relatives aux carrières particulières dans les niveaux 1 et 2+ sont actuellement soumises au contrôle administratif et budgétaire.

Pour le personnel non-scientifique des niveaux 2+ et 1, et pour le personnel scientifique des établissements scientifiques de l'Etat, des propositions seront prochainement soumises.

Au sein du Comité B une commission a été créée afin de suivre l'opération du Bureau Général de Révision et d'inciter les organisateurs à déposer leurs dossiers. Un tableau avec l'état d'avancement figure ci-joint.

9° Permanente werkzaamheden.

De Dienst van Algemeen Bestuur stelt de legitiematiekaarten op voor de verantwoordelijke leiders en de vaste gemachtigden van de vakorganisaties.

Nieuwe vakorganisaties dienen te worden erkend. Indien zij aan de voorwaarden voldoen moet de Dienst van Algemeen Bestuur de berichten van erkenning bekendmaken in het *Belgisch Staatsblad* en past ze achteraf zo nodig aan.

Na het bericht van 22 maart 1985 over de erkenning van vakorganisaties, van de voorzitter van het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten (Comité A) te hebben aangepast in 1994, heeft de Dienst van Algemeen Bestuur twee nieuwe berichten opgesteld, bedoeld om de berichten te vervangen, enerzijds van 22 maart 1985 van de voorzitter van het comité voor de federale, de gemeenschaps- en de gewestelijke overheidsdiensten (Comité B) en, anderzijds van 22 maart 1985 van de voorzitter van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten (Comité C). Die nieuwe berichten houden rekening met de inlichtingen meegedeeld door de erkende vakorganisaties als gevolg van de vraag die hen daartoe werd gesteld in de loop van augustus 1995.

5.3.2. *De voltooiing van de algemene weddeherziening*

De ambitieuze hervorming van de Algemene Weddeherziening werd in 1996 verder gezet en zal in 1997 worden gefinaliseerd.

De algemene weddeherziening en de herstructurering van de loopbanen binnen de niveaus 4, 3 en 2 werden geconcretiseerd in 1994 en 1995. De nieuwe structuur van de gemene loopbanen die tot de niveaus 1 en 2+ behoren, werd eveneens vastgesteld en zal uitwerking hebben op dezelfde dag als de personeelsformatie die deze nieuwe loopbanen opneemt. Die personeelsformaties moeten uiterlijk op 1 juni 1997 in voege treden. Op geldelijk vlak echter worden de nieuwe weddeschalen toegepast met ingang van 1 januari 1994 voor het niveau 2+ en met ingang van 1 juni 1994 voor niveau 1.

De voorstellen met betrekking tot de bijzondere loopbanen binnen de niveaus 1 en 2+ worden momenteel aan de administratieve en begrotingscontrole onderworpen.

Voor het niet-wetenschappelijk personeel van de niveaus 1 en 2+ en het wetenschappelijk personeel van de wetenschappelijke inrichtingen van de Staat worden binnenkort voorstellen voorgelegd.

In de schoot van het Comité B werd een commissie opgericht ten einde de operatie van de Algemene Baremaherziening op te volgen en de organismen ertoe aan te zetten hun dossiers in te dienen. In bijlage wordt een tabel toegevoegd met de stand van zaken.

L'opération de la simplification des carrières ne doit cependant pas être le point final de la réforme administrative et pécuniaire des carrières dans la Fonction publique. Cette réforme qui se situe dans le cadre d'une gestion du personnel plus efficace et plus rationnelle peut être finalisée pour arriver à un régime de gratification sélective. La gratification elle-même constitue un instrument de gestion par lequel la motivation et les prestations du personnel peuvent être augmentées. Il s'agit d'introduire un système de gratification variable.

6. LA CONSOLIDATION DU COMITÉ SUPÉRIEUR DE CONTRÔLE

Afin de se doter d'un outil administratif pleinement fonctionnel et performant, le précédent gouvernement a décidé d'un double recentrage: restauration des contrôles administratifs comme domaine important d'activité et limitation des interventions aux seules enquêtes administratives et judiciaires dont l'importance le justifie. Le Comité supérieur de Contrôle jouerait ainsi le rôle d'une authentique « inspection fédérale de l'administration », hautement spécialisée dans son domaine traditionnel d'activité qu'est le contrôle de la régularité des marchés publics et des subventions. Il serait muni, avec prévention sur les services de police générale, d'attributions de police judiciaire focalisées sur la répression de la corruption (plus précisément des faits de corruption de fonctionnaires publics, de concussion, de prise illégale d'intérêt et de détournement).

Dans cette perspective stratégique, il s'agit de reprendre fermement l'opération de rénovation de l'institution entamée en 1989-1991.

Une attention particulière doit être portée aux points majeurs suivants :

- renforcement de l'unicité et de l'efficacité de la direction;
- activités fonctionnelles menées au jour le jour, sans perspectives ni objectifs globaux, en affectant fréquemment les moyens de l'institution, sans rationalité, à des enquêtes de minime importance, voire excédant son domaine de compétence;
- une définition claire du champ de compétence avec une superposition rationnelle des compétences administratives de contrôle et d'enquête et des attributions de police judiciaire;
- la définition d'un régime disciplinaire digne de ce nom pour les enquêteurs agissant dans l'exercice de leurs attributions de police judiciaire;
- la faiblesse relative de la logistique des enquêtes, particulièrement en moyens de communication ainsi qu'en équipements informatiques et documentaires.

De operatie rond de vereenvoudiging van de loopbanen mag echter niet het eindpunt van de administratieve en geldelijke hervorming van de loopbanen binnen het openbaar ambt zijn. Deze hervorming die zich situeert binnen het kader van een meer doeltreffend en rationeler personeelsbeheer kan nu gefinaliseerd worden om zo te komen tot een stelsel van selectieve beloning. De beloning op zich is een beheerinstrument waarmee de motivatie en de prestaties van het personeel verhoogd kunnen worden. Het komt erop aan een variabel beloningssysteem in te voeren.

6. DE CONSOLIDATIE VAN HET HOOG COMITÉ VAN TOEZICHT

Om een volledig operationeel en performant administratief instrument te verkrijgen heeft de vorige Regering beslist een dubbele heroriëntering door te voeren: herstel van de administratieve controles als belangrijk actieterrein en beperking van de tussenkomsten tot die administratieve en gerechtelijke onderzoeken waarvan de belangrijkheid dit rechtvaardigt. Het Hoog Comité van toezicht zou zodoende de rol vervullen van een authentieke « federale inspectie van de administratie », buitengewoon gespecialiseerd in de controle op de regelmatigheid van de overheidsopdrachten en subsidies, zijn traditioneel werkingsterrein. Het zou, met voorrang op de diensten van algemene politie, bekleed zijn met bevoegdheden van gerechtelijke politie toegespitst op de beteugeling van corruptie (meer bepaald de corruptie van openbare ambtenaren, van knevelarij, van onwettige belangenname en verduistering).

In dit strategisch perspectief gaat het erom de vernieuwing van de instelling, die in 1989-1991 werd ingezet, opnieuw stevig in handen te nemen.

Bijzondere aandacht moet worden geschonken aan de hierna volgende hoofdpunten :

- versterking van de eenheid en de doeltreffendheid van de directie;
- functionele werkzaamheden met betrekking tot onderzoeken van minimaal belang, zelfs onderzoeken die buiten zijn bevoegdheid vallen, die dag op dag uitgevoerd worden zonder perspectief, noch rationele planning noch globale doelstellingen en die een zware last betekenen voor de middelen van de instelling;
- een duidelijke definitie van het bevoegdheidsveld met een rationele hiërarchie in de administratieve controle- en onderzoeksbevoegdheden en de bevoegdheden van gerechtelijke politie;
- de definitie van een tuchtstelsel die naam waardig voor de onderzoekers die optreden in de uitoefening van hun bevoegdheden van gerechtelijke politie;
- de relatieve zwakheid van de logistiek van de onderzoeken, in het bijzonder wat betreft de communicatiemiddelen en de informatica- en documentalistische uitrusting.

A l'expérience, il est toutefois apparu que le pas décisif en ce sens ne peut être que le vote de la loi réorganisant le Comité supérieur de Contrôle, dont le gouvernement entend déposer le projet incessamment à la Chambre des représentants. Ainsi, la réforme de cette institution pourra se fonder sur une assise législative adéquatement renouvelée, au terme d'un large débat parlementaire.

7. LA POLITIQUE À L'ÉGARD DES VICTIMES DE GUERRE

Le Ministre de la Fonction publique est également responsable de la politique concernant les Victimes de Guerre.

Les manifestations de commémoration du 50^e anniversaire de la fin de la guerre en Europe et de la libération des camps et des déportés qui se sont déroulées au cours de l'année 1995, furent des moments empreints de grande émotion, remémorant à chacun les événements particulièrement pénibles traversés par notre pays, mais également les mérites de nombreux citoyens, civils et militaires ayant affronté avec courage cette période de l'histoire.

Cette commémoration fut aussi l'occasion de nous rappeler combien les démocraties sont fragiles et peuvent être mises en péril par tous les mouvements d'extrême droite quel que soit le jour sous lequel ils se présentent.

Il nous fut également rappelé par les anciens combattants, les victimes et les invalides de guerre que le témoignage ainsi que la parole, sont et doivent rester un devoir éthique pour que la mémoire s'érige en rempart contre l'oubli.

En outre, les associations patriotiques ont choisi assez légitimement, ce moment du souvenir pour réitérer leurs attentes et/ou revendications non satisfaites à ce jour.

C'est dans ce contexte et parmi d'autres propositions, qu'est adoptée la loi du 5 avril 1995 visant la réouverture des délais d'introduction des demandes du statut de déporté pour le travail obligatoire et du statut de réfractaire et ce, jusqu'au 31 mai 1996.

Considérant l'âge honorable des demandeurs d'une reconnaissance de statut de déporté/réfractaire et informé du nombre important de demandes introduites (18.907 dans le délai d'introduction prévu), dès son arrivée au département de la Fonction publique, le ministre compétent a tout mis en oeuvre pour que l'administration soit en mesure de travailler le plus rapidement possible et dans les meilleures conditions.

A cette fin, le personnel du Service des Victimes de Guerre a été renforcé par 8 contractuels.

D'autre part, un projet de loi relatif aux pensions et rentes de guerre prévoit la possibilité de traiter par décision ministérielle les dossiers pour lesquels

De ervaring heeft evenwel aangetoond dat de beslissende stap in die richting enkel de stemming van de wet tot reorganisatie van het Hoog Comité van toezicht kan zijn, waarvan de regering van plan is het ontwerp binnenkort bij de Kamer van volksvertegenwoordigers in te dienen. Op die wijze zal de hervorming van deze instelling kunnen steunen op een adequaat vernieuwde wetgevende basis, na een uitgebreid parlementair debat.

7. HET BELEID INZAKE OORLOGSSLACHTOFFERS

De Minister van Ambtenarenzaken is eveneens verantwoordelijk voor het beleid inzake Oorlogsslachtoffers.

De herdenkingsplechtigheden van de 50ste verjaardag van het einde van de oorlog in Europa en de bevrijding van de kampen en weggevoerden, die plaatsvonden in de loop van het jaar 1995 waren momenten van grote emotie. Iedereen herdacht de bijzonder hachelijke gebeurtenissen waarmee ons land geconfronteerd werd, maar ook de verdiensten van talrijke burgers, al dan niet militair, die deze periode uit de geschiedenis met moed doorstonden.

Deze herdenking was ook de gelegenheid om ons eraan te herinneren hoe kwetsbaar democratiën zijn en hoe ze kunnen in gevaar gebracht worden door extreem rechtse bewegingen onafhankelijk het tijdstip of de periode.

We werden er eveneens aan herinnerd door oudstrijders, oorlogsslachtoffers en oorlogsinvaliden dat de getuigenis en het woord ethische opdrachten zijn en moeten blijven, opdat de herinnering sterker zou zijn dan het vergeten.

Bovendien hebben vaderlandslievende verenigingen heel wettelijk dat herinneringsmoment gekozen om hun pogingen te hervatten en/of eisen te herkennen waaraan tot op heden nog niet voldaan was.

Het is in die context en samen met andere voorstellen dat de wet van 5 april 1995 goedgekeurd werd die de heropening beoogt van de aanvraagperiodes van het statuut van weggevoerde voor het verplichte werk en het statuut van werkweigeraar en dat tot 31 mei 1996.

De respectabele leeftijd van de aanvragers van een erkenning van het statuut van weggevoerde/werkweigeraar in aanmerking nemend en op de hoogte gebracht van het aanzienlijk aantal aanvragen die ingediend werden (18.907 binnen de voorziene aanvraagperiode), heeft de bevoegde minister bij zijn aankomst in het departement van Ambtenarenzaken alles in zijn werk gesteld opdat de administratie zo snel mogelijk en onder de beste voorwaarden zou kunnen werken.

Daartoe werd het personeel van de Dienst Oorlogsslachtoffers uitgebreid met 8 contractuelen.

Anderzijds voorziet een wetsvoorstel over pensioenen en oorlogsrenten de mogelijkheid om de dossiers, waarvan het recht op erkenning van het statuut van

le droit à la reconnaissance du statut de déporté ou réfractaire est clairement établi.

L'accès informatisé au Registre National a également été demandé afin de faciliter la constitution formelle des dossiers.

Toutes ces mesures auront pour effet d'accélérer le rythme de traitement des dossiers de reconnaissance de déportés ou réfractaires.

7.1. L'Institut national des invalides de guerre, anciens combattants et victimes de guerre (INIG)

Constitue l'expression de la reconnaissance de la Nation à l'égard de ceux qui ont combattu pour la Paix, la Démocratie et la Liberté.

Aujourd'hui, les ressortissants à l'INIG représentent plus de 320.000 personnes qui bénéficient toutes de son assistance, tant matérielle que morale. Cette mission principale se concrétise essentiellement au travers de l'exercice de deux missions bien particulières, l'une en matière de soins de santé, l'autre en matière d'aide sociale et morale.

Dans le cadre des économies budgétaires à réaliser et avec le souci d'une gestion saine visant à maîtriser au mieux ses dépenses, l'I.N.I.G. mène depuis plusieurs années une large campagne d'information auprès des bénéficiaires de soins de santé et, sur la base de l'article 154 de la loi du 30 décembre 1992 portant des dispositions sociales et diverses, a mis au point un système de monitoring permanent de la consommation de médicaments devenu opérationnel en 1995 et dont le but vise à freiner sa croissance en luttant contre les abus et en traquant les fraudes. Ainsi, la consommation de produits pharmaceutiques a baissé de plus de 6 % entre le «réalisé» 1991 et les prévisions 1997.

Dans le cadre du Mouvement quinquennal 1995, l'Institut National s'est chargé d'enregistrer et de répartir, suivant la décoration à conférer, les demandes des différentes Fédérations et Amicales d'anciens prisonniers politiques, de résistants civils (presse clandestine), d'invalides civils, d'invalides du temps de paix, de déportés et de réfractaires.

Ainsi, le ministre ayant les Victimes de guerre dans ses attributions a eu l'honneur et le plaisir de marquer son approbation à l'égard de 452 propositions de distinctions honorifiques, dont 4 commanderies, avant que celles-ci ne soient soumises à la signature royale.

A présent, tous les brevets attestant l'octroi de ces distinctions dans les ordres nationaux ont été envoyés aux dirigeants des associations patriotiques.

Quant aux subventions aux associations patriotiques, chaque année elles sont accordées à celles qui

weggevoerde of werkweigeraar duidelijk vermeld staat, te behandelen bij ministerieel besluit.

De geïnformatiseerde toegang tot het Nationaal Register werd eveneens aangevraagd om de formele opstelling van de dossiers te vergemakkelijken.

Al die maatregelen zullen het verwerkingsritme van de dossiers van erkenning van het statuut van weggevoerde of werkweigeraar versnellen.

7.1. Het nationaal instituut van oorlogsinvaliden, oudstrijders en oorlogsslachtoffers (N.I.O.O.O)

Is het bewijs van erkenning door de Natie van hen die gestreden hebben voor de Vrede, de Democratie en de Vrijheid.

Vandaag genieten meer dan 320.000 leden het N.I.O.O.O. van zijn materiële en morele bijstand. De hoofdpdracht van het instituut omhelst de uitoefening van twee nogal speciale opdrachten, de ene op het vlak van gezondheidszorg, de andere op het vlak van sociale en morele hulp.

In het kader van te verwezenlijken budgettaire besparingen en met de zorg van een gezond beleid dat zo goed mogelijk zijn uitgaven probeert te bedwingen, leidt het N.I.O.O.O. al enkele jaren een grote informatiecampagne bij diegenen die kunnen genieten van gezondheidszorg. Op basis van artikel 154 van de wet van 30 december 1992 houdende de sociale bepalingen en overige, heeft het instituut een permanent monitoring systeem van de consumptie van geneesmiddelen op punt gesteld dat in 1995 in werking trad en de doelstelling heeft de groei te remmen door te vechten tegen misbruik en door fraude op te sporen. Zo is de consumptie van farmaceutische producten gedaald met meer dan 6 % tussen «het gerealiseerd» 1991 en de voorspellingen van 1997.

In het kader van de Vijffarenbeweging 1995, werd het Nationaal Instituut belast met het opslaan en de verdeling, volgens het toe te kennen ereteken, van aanvragen van de verschillende Federaties en Verenigingen van ex-politieke gevangenen, burgerlijke weerstanders (clandestiene pers), burgerlijke invaliden, invaliden in vredestand, weggevoerden en werkweigeraars.

Zo heeft de minister bevoegd voor Oorlogsslachtoffers de eer en het genoegen gehad om zijn goedkeuring te verlenen aan 452 voorstellen van eervolle onderscheidingen, waaronder er 4 voor commandeur waren, alvorens die ter ondertekening voorgelegd werden aan de Koning.

Momenteel zijn alle brevetten die blijken geven van het octrooi van een ereteken in de Nationale Orden opgestuurd naar de leiding van vaderlandslievende verenigingen.

De tegemoetkomingen aan vaderlandslievende verenigingen worden elk jaar toegekend aan zij die

se sont rendues utiles d'une manière ou d'une autre, à la Communauté des Victimes de Guerre.

Le ministre compétent tient à ce que cette politique soit maintenue durant les prochaines années.

7.2. Le Conseil supérieur des invalides de guerre, anciens combattants et victimes de guerre

Dès son entrée en fonction, une autre démarche a amené le ministre ayant la tutelle sur les Victimes de guerre à réunir le Conseil supérieur des invalides de guerre, anciens combattants et victimes de la guerre, lequel constitue l'autorité légalement représentative de toutes les catégories de victimes de la guerre, ainsi qu'à rencontrer les associations patriotiques, nombreuses à solliciter des entrevues.

Suite à ces contacts et à l'installation officielle du Conseil Supérieur, le ministre compétent a sollicité auprès du Colonel Rens, président de l'assemblée précitée, une étude sur les possibilités réelles d'arriver à un nouveau protocole d'accord entre le gouvernement et la Communauté des Associations patriotiques.

Cette étude, qui a le grand mérite d'avoir amené une certaine sérénité entre les associations patriotiques ainsi qu'une approche plus réaliste quant à leurs revendications, a été remise au Ministre de la Fonction publique en décembre 95.

A l'occasion de la commémoration du cinquantième anniversaire de la fin de la seconde guerre mondiale qui s'est déroulée pendant l'année 1995, considérant la mobilisation de l'ensemble des associations patriotiques pour rappeler le devoir de mémoire, mais aussi, au regard de l'âge honorable de toutes les personnes ayant combattu, lutté ou résisté pour défendre nos valeurs démocratiques, l'étude en question a débouché sur un avant-projet de loi qui a été approuvé en Conseil des ministres.

Cet avant-projet porte création d'une Commission Centrale chargée d'examiner, en fonction des disponibilités budgétaires, les revendications qui seront avancées par les grandes associations représentatives des Anciens Combattants et des Victimes de la guerre lorsqu'elle aura été constituée et installée.

Celui-ci prévoit également que le secrétariat de la Commission Centrale sera assuré par le secrétariat du Conseil Supérieur des Invalides de Guerre, Anciens Combattants et Victimes de la Guerre.

L'avis du Conseil d'Etat venant d'être rendu, le projet de loi, après avoir été soumis à l'avis du Conseil supérieur, a été envoyé à la signature du Chef de l'Etat en vue de son dépôt à la Chambre des Représentants.

zich op een of andere manier verdienstelijk gemaakt hebben voor de Gemeenschap van Oorlogsslachtoffers.

De bevoegde minister staat erop dat deze politiek behouden wordt de volgende jaren.

7.2. De hoge raad van de oorlogsinvaliden, oudstrijders en oorlogsslachtoffers

Vanaf zijn in functie treding heeft een ander voorval ervoor gezorgd dat de minister bevoegd voor Oorlogsslachtoffers de Hoge Raad van de oorlogsslachtoffers, oudstrijders en oorlogsinvaliden heeft moeten samenroepen, die het wettelijke vertegenwoordigende gezag heeft over alle categorieën oorlogsslachtoffers. Hij heeft ook de vaderlandslievende verenigingen ontmoet die, talrijk, een onderhoud met hem vragen.

Door die contacten en de officiële vestiging van de Hoge Raad heeft de bevoegde minister een studie aangevraagd bij Kolonel Rens, voorzitter van bovengenoemde vergadering, over de reële mogelijkheden om te komen tot een nieuw protocolakkoord tussen de regering en de Gemeenschap van Vaderlandslievende Verenigingen.

Deze laatste, die het grote voordeel heeft een bepaalde sereniteit veroorzaakt te hebben tussen de vaderlandslievende verenigingen evenals een realistische benadering van hun eisen, werd in december 95 overgedragen aan de Minister van Ambtenarenzaken.

Ter gelegenheid van de herdenking van de vijftigste verjaardag van het einde van de tweede wereldoorlog die plaatsvond in de loop van 1995, de enorme mobilisatie van vaderlandslievende verenigingen in acht nemend die ons moeten herinneren aan wat gebeurd is, maar ook de eervolle leeftijd indachtig zijnde van alle mensen die gestreden, gevochten of weerstand geboden hebben om onze democratische waarden te beschermen, is de studie in kwestie uitgemond in een voorontwerp van wet dat goedgekeurd werd door de Ministerraad.

Dit voorontwerp gaat over de oprichting van een Centrale Commissie belast met het onderzoek, in functie van de beschikbare budgettaire middelen, van de eisen die zullen naar voor geschoven worden door grote representatieve verenigingen van Oudstrijders en Oorlogsslachtoffers van zodra die opgericht en gevestigd is.

Het voorontwerp voorziet eveneens dat het secretariaat van de Centrale Commissie zal waargenomen worden door het secretariaat van de Hoge Raad van de Oorlogsslachtoffers, Oudstrijders en Oorlogsinvaliden.

Na het advies gevraagd te hebben van de Hoge Raad en van de Raad van State, werd het wetsvoorstel ter ondertekening gestuurd naar het Staatshoofd met het oog op zijn neerlegging bij de Kamer van Volksvertegenwoordigers.

7.3. L'administration des pensions

A la veille du 21 juillet 1996, le Conseil des ministres, soucieux de témoigner sa reconnaissance aux nombreux citoyens ayant affronté avec courage les difficiles moments de la guerre, a marqué son accord sur l'avant-projet de loi apportant diverses modifications à la législation relative aux pensions et rentes de guerre.

Cet avant-projet de loi concerne les pensions et les rentes accordées aux victimes civiles et militaires des deux guerres et aux invalides militaires du temps de paix, ainsi qu'aux ayants droit de ces personnes. Il contient des mesures d'ordre essentiellement technique, entre autres :

- le rattachement des pensions et des rentes de guerre à l'indice actuel (138,01);
- des modifications de la législation relative aux pensions de réparation et aux pensions de dédommagement.

De telles modifications sont nécessaires pour tenir compte de toute une série de réalités et de changements notamment, le caractère évolutif de l'affection d'un invalide militaire en temps de paix, les cas exceptionnels et particuliers comme l'incapacité physique d'introduire une demande de pension, l'abaissement à 18 ans de l'âge de la majorité civile, les arrêtés du Conseil d'Etat relatifs à la composition des commissions de pension, l'activité fort réduite des commissions de pension de la Guerre 14-18 ou la démilitarisation de la Gendarmerie.

Il est aussi question de fixer clairement le taux de pension des conjoints survivants des militaires invalides du temps de paix et d'apporter des précisions au niveau des rentes accordées aux veuves des incorporés de force dans l'armée allemande.

D'autre part, comme susmentionné, quand le droit à la reconnaissance du statut de résistant, déporté et réfractaire est clairement établi, le ministre compétent peut déléguer son pouvoir de statuer à un ou plusieurs fonctionnaires du Service des Victimes de la Guerre.

A présent, le Ministre de la Fonction publique s'est chargé de prendre les contacts nécessaires à la soumission de ce projet de loi au Comité de négociation du personnel des forces armées et à celui du personnel de la gendarmerie. Il a par ailleurs requis l'avis du Conseil Supérieur des invalides de guerre, des anciens combattants et des victimes de guerre. Cela, avant de le soumettre à l'avis du Conseil d'Etat.

Rappelons encore ici que la bataille pour la liberté n'est jamais définitivement gagnée, elle exige la mobilisation constante de tous les démocrates. Il faut s'y attacher avec la même résolution, la même abnégation qui animaient les combattants de la liberté, armés ou non et qui n'ont jamais hésité à mettre leur vie en péril durant les années de guerre.

7.3. De Administratie van pensioenen

Aan de vooravond van 21 juli 1996 heeft de Ministerraad, die zijn dankbaarheid wil betuigen aan de talrijke burgers die moedig de moeilijke oorlogsmomenten doorstaan hebben, het voorontwerp van wet goedgekeurd dat diverse wijzigingen aanbrengt aan de wetgeving over pensioenen en oorlogsrenten.

Dit voorontwerp van wet betreft pensioenen en renten toegekend aan burgerlijke en militaire slachtoffers van de twee oorlogen en aan militaire invaliden van vreedstijd, evenals de rechthebbenden van die personen. Het bevat maatregelen die hoofdzakelijk van technische aard zijn, zoals :

- de koppeling van pensioenen en oorlogsrenten aan de jaarlijkse index (138,01);
- de wijziging van de wet op herstellpensioenen en schadeloosstellings-pensioenen.

Dergelijke wijzigingen zijn nodig om rekening te houden met een reeks feiten en veranderingen. Het gaat om het veranderlijk karakter van de aandoeining van een militaire invalide in vreedstijd, buitengewone en uitzonderlijke gevallen zoals lichamelijke onmacht om een pensioen aan te vragen, de vermindering van de burgerlijke meerderjarigheid tot 18 jaar, de besluiten van de Raad van State houdende de samenstelling van pensioencommissies, de verminderde activiteit van de pensioencommissies van de Oorlog 14-18 of de demilitarisering van de Rijks-wacht.

Er is ook sprake van een duidelijke vaststelling van het pensioenniveau van samenwonende overlevenden van militaire invaliden in vreedstijd en van duidelijkheid te scheppen over de renten toegekend aan weduwen van met geweld ingelijfde soldaten in het Duitse leger.

Anderzijds kan, zoals bovenvermeld, de bevoegde minister zijn beslissingsbevoegdheid delegeren aan een of meerdere ambtenaren van de Dienst Oorlogsslachtoffers, als het recht op het statuut van weerstander, weggevoerde of werkweigeraar duidelijk vaststaat.

Momenteel moet de Minister van Ambtenarenzaken zorgen voor de contacten nodig voor de voorlegging van dit wetsvoorstel aan het Onderhandelingscomité voor het Personeel van de Strijdkrachten en aan het comité van het Rijkswachtspersoneel. Anderzijds heeft hij het advies nodig gehad van de Hoge Raad van de Oorlogsslachtoffers, Oudstrijders en Oorlogsinvaliden. Dit alles voor hij het ter advies voorlegde aan de Raad van State.

Dit herinnert er ons nog eens aan dat de strijd voor vrijheid nooit gewonnen is. Ze eist constante inzet van alle democraten. Men moet zich inzetten met dezelfde vastberadenheid en zelfopoffering, die de vrijheidstrijders, al dan niet gewapend, bezielde en die nooit gearzeld hebben om hun leven in gevaar te brengen tijdens de oorlogsjaren.

La solidarité dont ils ont fait preuve en protégeant nos idéaux démocratiques doit constituer un réel modèle pour les jeunes générations.

III. — LES RESSOURCES MATERIELLES

1. UNE PLUS GRANDE EFFICACITE DANS LA POLITIQUE CENTRALISEE D'ACHAT : LE BUREAU FEDERAL D'ACHATS

Le Bureau fédéral d'Achats est la branche logistique des administrations fédérales pour la fourniture de matériels et de produits durables et consommables.

Le BFA a connu ces dernières années de nombreux changements liés à son informatisation et à la modernisation de ses méthodes de travail.

Tout au long de cette année, des recherches ont été menées ⁽¹⁾ afin de définir la place du BFA par rapport à l'ensemble du marché des fournitures destinées aux administrations fédérales.

Les études ont démontré que le BFA remplit un rôle très important, d'abord grâce à son professionnalisme et à son savoir faire dans la mise en oeuvre des marchés publics de fournitures; ensuite, par le fait que le BFA permet de réaliser des économies d'échelle grâce aux commandes et aux achats groupés.

Dans le même temps, il est cependant apparu que pour certaines catégories de produits, le BFA n'était pas ou peu consulté.

Cela s'explique de deux façons. La première résulte du fait que l'organisation interne du BFA doit être améliorée. Cela se fera en limitant les délais de livraison, en rendant plus lisible et rapide l'information aux clients — tant lors de la procédure d'achats qu'au stade du service après-vente. Il y aura lieu aussi d'offrir un choix d'articles mieux ciblés.

La seconde raison réside dans le fait que, pour certains produits, (par ex. : le matériel informatique), les administrations sont désireuses de pouvoir acheter directement le matériel afin d'avoir une plus grande liberté de choix.

Dans l'avenir, il appartiendra donc au BFA d'élargir sa clientèle en offrant aux services publics une gamme d'articles plus large. Dans le même temps, les fournitures proposées devront être mieux ciblées de manière à répondre plus adéquatement aux besoins des clients du BFA.

L'élaboration du futur cadre organique du BFA visera à doter l'institution de nouveaux fonctionnaires chargés d'assurer la promotion des produits four-

De solidariteit waarvan ze blijk gegeven hebben door onze nieuwe democratische ideeën te beschermen moet een reëel model vormen voor de jonge generaties.

III. — DE MATERIELE MIDDELEN

1. EEN GROTERE DOELTREFFENDHEID OP HET GEBIED VAN EEN CENTRAAL AANKOOPBELEID

Het Federaal Aankoopbureau is de logistieke tak van de federale administratie voor de levering van materiaal en duurzame en gebruiksproducten.

Het FAB kende de laatste jaren een groot aantal veranderingen die gepaard gingen met zijn informatisering en modernisering van zijn werkmethodes.

In de loop van dit jaar werden onderzoeken gedaan ⁽¹⁾ om de plaats van het FAB te definiëren in de totale markt van benodigdheden bestemd voor de federale administraties.

De studies hebben aangetoond dat het FAB een zeer belangrijke rol vervult, ten eerste dankzij zijn professionnalisme en knowhow bij de implementatie van openbare markten van benodigdheden; vervolgens door het feit dat het FAB toelaat om schaalbesparingen te doen dankzij de collectieve bestellingen en aankopen.

Terzelfder tijd is nochtans gebleken dat voor bepaalde categorieën producten het FAB niet of nauwelijks geraadpleegd werd.

Dat wordt op twee manieren uitgelegd. Het eerste komt voort uit het feit dat de interne organisatie van het FAB moet verbeterd worden. Dat zal gedaan worden door de leveringstermijnen te beperken, door middel van beter leesbare en snellere informatie aan de klanten — vanaf de aankoopprocedure tot het stadium van klantenservice. Men dient dus ook een meer gerichte keuze van artikelen aan te bieden.

De tweede reden ligt in het feit dat voor bepaalde producten (bv. computermateriaal), de administraties het materiaal direct wensen te kopen om een grotere keuzevrijheid te hebben.

In de toekomst zal de FAB dus de taak hebben zijn cliënteel uit te breiden door aan de overheidsdiensten een groter productengamma aan te bieden. Terzelfder tijd zullen de voorgestelde leveringen meer gericht moeten zijn om beter te kunnen beantwoorden aan de behoeften van de klanten van het FAB.

In de nieuwe personeelsformatie van het FAB zullen nieuwe ambtenaren worden opgenomen, die zullen instaan voor de promotie van producten geleverd

(1) Examen dans tous les départements fédéraux à la demande du Secrétaire général du Ministère de la Fonction publique et supervisé par l'Inspection des Finances.

Audit en cours par le Bureau Conseil en Organisation et gestion.

(1) Onderzoek in alle federale departementen op aanvraag van de Secretaris-generaal van het Ministerie van Ambtenarenzaken en gesuperviseerd door de Inspectie van Financiën.

Audit door het Adviesbureau voor Organisatie en Beheer.

nis par le BFA et de rendre plus aisée la communication avec les clients.

Cependant, il importe d'avoir à l'esprit que pour rendre plus performants les services rendus par le BFA, il est nécessaire de le doter de moyens suffisants. Aujourd'hui, le BFA est un service de l'Etat fédéral qui fonctionne grâce au budget de l'Etat fédéral.

Il y aura lieu de définir dans l'avenir une juste et adéquate rétribution par les clients libres de manière à permettre au BFA de répondre pleinement à leurs attentes.

Enfin, il faut relever qu'au cours de l'année 1997, la nouvelle réglementation sur les marchés publics entrera en vigueur et qu'il s'agira d'un nouveau défi pour le BFA.

En effet, cette législation devient sans cesse plus complexe.

Dès lors, il est essentiel pour l'Etat fédéral de disposer d'un organisme spécialisé dans la mise en oeuvre de marchés publics de fournitures ⁽¹⁾.

2. LA POLITIQUE D'HÉBERGEMENT DES SERVICES DE L'ETAT ET ASSIMILÉS : LA RÉGIE DES BÂTIMENTS

La Régie des Bâtiments a pour mission légale d'héberger les services publics fédéraux ainsi que les parastataux de type A.

Pour assurer ces hébergements dans de bonnes conditions et au meilleur coût, la Régie des Bâtiments doit et se doit de gérer de manière dynamique le patrimoine immobilier fédéral, c'est-à-dire, adapter sans cesse celui-ci à l'évolution des besoins desdits services publics fédéraux.

Cependant, le parc immobilier existant ne suffit pas pour satisfaire à tous les besoins des services publics. C'est pourquoi la Régie dirige également d'importants projets de travaux de construction, de rénovation et de restauration.

C'est ainsi que par extension à sa mission originelle, la Régie des Bâtiments répond non seulement aux besoins en infrastructures de l'Etat belge dans les limites des possibilités financières qui lui sont octroyées au cours de cette législature, mais aussi à ceux d'institutions internationales présentes en Belgique.

Bien que de nombreux efforts aient déjà été entrepris durant cette première année pour rationaliser la politique immobilière de l'Etat fédéral, il s'impose de développer encore davantage des programmes pluriannuels en matière de bâtiments.

Ces programmes sont élaborés lors de « bilatérales de programmation » qui se tiennent deux fois par an. L'une de ces bilatérales permet de fixer les besoins et

door het FAB en die de communicatie met klanten zullen vergemakkelijken.

Toch moet men eraan denken dat, om de diensten van het FAB performanter te maken, het belangrijk is de nodige middelen te verstrekken. Vandaag de dag is het FAB een federale overheidsdienst die werkt dankzij het budget van de federale overheid.

Het komt er dus op aan in de toekomst voor de klanten een juiste en adequate betaling te definiëren opdat het FAB volledig zou kunnen voldoen aan hun verwachtingen..

Ten slotte moet er gezegd worden dat in de loop van het jaar 1997 de nieuwe reglementering inzake openbare aanbestedingen in werking treedt en dat het zal gaan om een nieuwe uitdaging voor het FAB.

Deze wetgeving wordt immers steeds complexer.

Het is dus essentieel dat de federale overheid beschikt over een gespecialiseerde instantie bij de implementatie van openbare aanbestedingen van behoeften ⁽¹⁾.

2. DE HUISVESTINGSPOLITIEK VAN DE OVERHEIDSDIENSTEN EN AANVERWANTE DIENSTEN : DE REGIE DER GEBOUWEN

De Regie der Gebouwen heeft als wettelijke opdracht de federale overheidsdiensten en de parastatale van het type A te huisvesten.

Om die huisvesting onder de beste condities en aan de beste prijs te laten verlopen moet de Regie der Gebouwen het federale immobiliënpatrimonium op een dynamische manier beheren, meer bepaald, ze dient het constant aan te passen aan de behoeften van de overheidsdiensten in kwestie.

Toch volstaat het bestaande immobiliënpark niet om aan alle behoeften van overheidsdiensten te voldoen. Dit is de reden waarom de Regie eveneens belangrijke bouwprojecten, vernieuwings- en restauratiewerken leidt.

Bijgevolg beantwoordt de Regie der Gebouwen, door uitbreiding van haar oorspronkelijke taak, niet enkel aan de infrastructuursbehoeften van de Belgische Staat, binnen de financiële limieten die hen in de loop van deze legislatuur toegekend zijn, maar ook aan die van internationale Instellingen die zich in België bevinden.

Hoewel gedurende dit eerste jaar al talrijke inspanningen werden geleverd om de immobiliënpolitiek van de federale overheid te rationaliseren, is het toch noodzakelijk de meerjarenplannen inzake gebouwen nog meer te ontwikkelen.

Die programma's worden opgesteld tijdens de « bilateralen van programmering » die twee keer per jaar gehouden worden. Een van die bilateralen laat

⁽¹⁾ Une application correcte de la législation sur les marchés publics est difficile à respecter par des services d'achats isolés qui maîtrisent rarement cette réglementation et qui ne bénéficient pas d'une expérience utile pour sa mise en oeuvre.

⁽¹⁾ Een correcte toepassing van de wetgeving op openbare aanbestedingen is moeilijk te respecteren door de afzonderlijke aankoopdiensten die zelden die reglementering beheersen en die niet genieten van een bruikbare ervaring.

les priorités de réalisation; l'autre a pour objet l'actualisation, en cours d'exercice, des dispositions déjà arrêtées.

En vue de réaliser la meilleure symbiose possible entre l'expression par les départements de leurs besoins infrastructurels et les moyens financiers mis par le budget à la disposition de la Régie pour y répondre, l'Inspection des Finances est invitée, dans le cadre de ces bilatérales, à participer aux discussions de telle manière qu'elle soit immédiatement en mesure d'en saisir toute la portée.

Un élément primordial pour assurer le succès de la tenue de ces bilatérales concerne la nécessité de respecter les programmes ainsi convenus au cours de leur réalisation.

En effet, des changements impromptus et injustifiés concernant les besoins, provoquent des pertes financières importantes au détriment du budget de la Régie, donc, en définitive, à charge du budget de l'Etat fédéral, ce qui se traduit alors par un mauvais usage des deniers publics.

En outre, il est évidemment impossible pour la Régie des Bâtiments de prévoir et de proposer à moyen et long terme une politique cohérente d'hébergement des fonctionnaires fédéraux si les services commandés par ses clients ne peuvent être fixés de manière certaine.

En bref, il importe que les départements expriment clairement leurs besoins, que des concertations régulières (deux sessions par an) permettent de définir les priorités et qu'enfin, une continuité puisse être assurée lors de la mise en oeuvre des programmes pluriannuels.

Une fois évoquées les relations entre la Régie et les départements, il y a lieu d'envisager la situation interne de la Régie des Bâtiments.

A cet égard, il s'est avéré nécessaire d'entreprendre la réorganisation de la structure de la Régie afin :

- d'améliorer le transfert d'informations en son sein,
- de coordonner d'une façon optimale les actions des différents services: administratifs, techniques, centraux et extérieurs
- et de rendre, enfin plus rapide, le processus décisionnel indispensable à la bonne gestion d'une telle institution.

Dans le même temps, il s'impose de doter la Régie d'un cadre organique actualisé et adapté au regard de la nouvelle réglementation car, enfin, à quoi sert-il de réorganiser une structure, c'est-à-dire de redéfinir des fonctions et des tâches, si l'incertitude règne quant à la dévolution de ces fonctions et de ces tâches aux membres du personnel.

Enfin, il est souhaitable que la Régie des Bâtiments puisse découvrir de nouvelles voies dans son activité ainsi que de nouveaux débouchés pour son potentiel d'actions.

toe de behoeften en prioriteiten van uitvoering vast te stellen; de andere zorgt voor de verwezenlijking, in de loop van het boekjaar, van de al genomen besluiten.

Om de best mogelijke symbiose te verwezenlijken tussen de infrastructuursbehoeften geuit door de departementen en de financiële middelen die door de begroting ter beschikking worden gesteld aan de Regie om aan die behoeften te voldoen, wordt de Inspectie van Financiën uitgenodigd, in het kader van de bilateralen, deel te nemen aan de besprekingen zodat ze onmiddellijk de volledige draagwijdte kent.

Een essentieel element om het succes van bilateralen te verzekeren is de noodzaak de programma's te respecteren zoals ze overeengekomen waren tijdens hun opstelling.

Het zijn immers de onverwachte en ongegronde veranderingen van behoeften die belangrijke financiële verliezen tot gevolg hebben ten koste van het budget van de Regie, dus, uiteindelijk, ten laste van de begroting van de federale overheid, wat zich dan vertaalt in een slecht gebruik van de Staatskas.

Daarenboven is het natuurlijk onmogelijk voor de Regie der Gebouwen om op middellange en lange termijn een coherente huisvestingspolitiek van federale ambtenaren te voorzien en voor te stellen als de prestaties verwacht door haar klanten niet met zekerheid kunnen worden vastgesteld.

Samengevat is het belangrijk dat de departementen duidelijk hun behoeften kenbaar maken, dat regelmatig overleg (twee sessies per jaar) het mogelijk maakt de prioriteiten te definiëren en dat, uiteindelijk, een zekere continuïteit kan worden verzekerd bij de implementatie van meerjarenplannen.

Eens de problematiek van de relaties tussen de Regie en de departementen opgelost is, moet men de interne situatie van de Regie der Gebouwen onder ogen nemen.

In dat opzicht bleek het nodig een reorganisatie door te voeren van de structuur van de Regie om :

- de interne informatieoverbrenging te verbeteren,
- de activiteiten van de verschillende diensten optimaal op elkaar af te stemmen : administratieve, technische, centrale en buitendiensten
- en, ten slotte, om het beslissingsproces, onontbeerlijk voor een goed beheer van een dergelijke instelling, te versnellen.

Terzelfder tijd moet de Regie een moderne personeelsformatie krijgen, aangepast aan de nieuwe reglementering, want waartoe dient het anders een structuur te reorganiseren of de functies en taken opnieuw te definiëren als er onzekerheid bestaat over de devolutie van die functies en taken aan de personeelsleden.

Het is dus wenselijk dat de Regie der Gebouwen tijdens haar activiteiten nieuwe wegen en nieuwe toekomstmogelijkheden voor mogelijke acties kan ontdekken.

Ainsi, la Régie peut aider à la promotion de l'emploi dans notre pays en organisant des stages légaux pour les jeunes architectes.

La Régie peut aussi contribuer à la création de logements sociaux en mettant à la disposition des sociétés locales spécialisées les bâtiments inutilisés de l'Etat fédéral.

Sur ce dernier point, il importe de préciser qu'une modernisation de la loi portant création d'une Régie des Bâtiments s'impose.

En effet, cette loi date de 1971. Dès lors, certaines adaptations formelles liées aux différentes étapes des réformes institutionnelles qui sont intervenues dans l'intervalle, sont souhaitables.

De plus, comme il est utile que la Régie puisse remplir ses missions avec souplesse, une modification de la loi de 1971 serait requise pour lui permettre d'étendre ses moyens d'action.

Cela concernerait, par exemple, la possibilité pour la Régie des Bâtiments d'affecter à des activités commerciales, des immeubles ou des parties d'immeubles appartenant à l'Etat lesquels sont inutilisés temporairement pour le logement de fonctionnaires, si des raisons urbanistiques ou économiques le justifient.

2.1. La formation pour l'entretien et l'acquisition de connaissances professionnelles

En matière de formation pour l'acquisition et l'entretien des connaissances techniques indispensables, la Régie se doit aujourd'hui de veiller à l'organisation de programmes et à la passation de marchés visant à lui permettre de maîtriser des techniques nouvelles; le secteur de la construction et de la gestion immobilière, réputé à maints égards comme étant un des derniers secteurs d'activité économique où s'exercent les métiers manuels traditionnels, est aussi un secteur qui, pour toutes les tâches liées à l'élaboration intellectuelle des projets, a connu au cours des dernières années des changements dans les méthodes de travail et une modernisation des plus spectaculaire dans les moyens utilisés.

Sans vouloir porter des jugements sur la volonté qui s'est exprimée dans le passé pour maintenir la technicité des agents de la Régie au meilleur niveau, il est clair qu'aujourd'hui la formation et le recyclage intellectuel des agents de la Régie doivent être placés au premier plan des préoccupations du ministre qui compte cette administration dans ses compétences à peine de voir cette administration être mise rapidement hors d'état de remplir sa mission.

2.2. La normalisation

La normalisation est une tâche qui est évidemment subordonnée à la résolution du « challenge » développé ci-après; bien que le rôle de l'Etat dans l'établissement des normes soit du ressort d'une administration qui s'appelle « le Service Qualités », lequel ressortit aux compétences d'un autre ministre

Daarom kan de Regie haar steentje bijdragen tot tewerkstelling in ons land door wettelijke stages te organiseren voor jonge architecten.

De Regie kan ook bijdragen tot de oprichting van sociale woningen door aan gespecialiseerde plaatselijke maatschappijen ongebruikte gebouwen van de federale overheid ter beschikking te stellen.

Bij dit laatste punt moet toch opgemerkt worden dat een vernieuwing van de wet houdende de oprichting van een Regie der Gebouwen nodig is.

Die wet dateert immers van 1971. Enkele formele aanpassingen, gekoppeld aan de verschillende fasen van de institutionele hervormingen die ondertussen plaatsvonden, zouden wenselijk zijn.

Gezien het nuttig is dat de Regie zijn opdrachten met soepelheid kan uitvoeren is, daarenboven, een wijziging van de wet van 1971 vereist om de Regie toe te laten zijn actiemiddelen uit te breiden.

Gebouwen of delen van gebouwen die eigendom zijn van de Staat en tijdelijk niet gebruikt worden voor de huisvesting van ambtenaren, zouden aldus door de Regie ter beschikking kunnen worden gesteld voor handelsactiviteiten, als stedelijke en economische redenen dat rechtvaardigen.

2.1. De opleiding voor het onderhouden en het verwerven van beroepskennis

Voor het verwerven en onderhouden van de onmisbare technische beroepskennis, moet de Regie vandaag de dag opleidingsprogramma's organiseren om toe te laten nieuwe technieken onder de knie te krijgen. De bouw-en immobiliënsector, die een van de laatste economische sectoren is waar nog beroepen van traditionele handenarbeid kunnen worden beoefend, is ook een sector die, voor alle taken verbonden met de intellectuele vorming van projecten, gekenmerkt werd door een verandering van de werkmethodes en een spectaculaire modernisering van de gebruikte middelen in de loop van de voorbije jaren.

Zonder oordeel te willen uitbrengen over de wil die vroeger geuit werd om het technisch peil van de ambtenaren van de Regie op een hoger niveau te houden, is het duidelijk dat vandaag de dag opleiding en intellectuele recyclage van de ambtenaren van de Regie een hoofdbekommernis moet zijn van de minister die de bevoegdheid heeft over die administratie, als hij wil zien dat deze administratie zijn taak voort vervult.

2.2. De normalisatie

De normalisatie is een taak die slechts kan worden uitgevoerd indien een oplossing wordt geboden voor de volgende « uitdaging » : ondanks het feit dat de rol van de overheid bij het vaststellen van normen wordt uitgeoefend door de « dienst kwaliteit », die onder de bevoegdheid valt van een andere minister dan die

que le Ministre de la Fonction publique, dans le secteur du bâtiment, les normes concernent l'agrégation des méthodes et des produits de construction, d'une part, et du savoir-faire des praticiens, d'autre part, lequel savoir-faire est jugé au travers d'une Commission d'agrégation des entreprises.

Mais pour faire fonctionner cette dernière Commission, ainsi que celle qui a autorité sur les produits et méthodes de construction, il convient de disposer d'experts dont le statut les rend indépendants des influences extérieures. La Régie des Bâtiments, en extension de sa mission légale, doit aussi être un réservoir de tels experts.

2.3. La concertation avec les autres pouvoirs publics

Pour ce qui a trait à la concertation avec les autres pouvoirs publics, il s'agit de mettre les méthodes de travail de la Régie en harmonie avec l'environnement légal et administratif dans lequel elle doit évoluer surtout depuis que les compétences d'urbanisme et d'aménagement du territoire ont été confiées aux Régions.

En effet, il est vain, dispendieux et improductif de vouloir encore construire ou modifier ou démolir quelque bâtiment que ce soit en Belgique, sans avoir au préalable obtenu des autorités régionales qui gèrent l'urbanisme et l'environnement, l'approbation des projets visés.

La concertation est donc indispensable mais, diverses expériences l'ont montré, celle-ci est affaire de procédure à bien connaître et à bien observer mais aussi de culture.

Le Ministre de la Fonction publique veut mettre à profit la durée de son mandat pour donner les impulsions nécessaires au développement de cette culture, par des réunions avec les administrations d'urbanisme ainsi que par des « bilatérales-bâtiments » à organiser avec les services publics fédéraux pour bien définir leurs besoins et, parmi ceux-ci, leurs priorités.

2.4. La sauvegarde et la conservation du patrimoine

A propos de la sauvegarde et de la conservation du patrimoine, il s'agit de freiner le déclin jugé jusqu'à présent inexorable du portefeuille que l'Etat possède en immeubles de caractère; souvent ces bâtiments sont davantage des biens d'usage collectif à caractère non marchand (musées, palais de justice, etc.) que des instruments indispensables au fonctionnement spécifique des services de l'Etat.

C'est, dès lors, presque naturellement que ces éléments du patrimoine immobilier ont été jusqu'à présent traités en « parent pauvre », ne mobilisant, quand ils les mobilisaient, qu'une part infime des

van Ambtenarenzaken, hebben deze normen in de bouwsector enerzijds betrekking op de aggregatie van bouwmethodes en -producten en anderzijds op de know-how van praktijkmensen, die beoordeeld worden door de aggregatiecommissie van ondernemingen.

Maar om die commissie te laten functioneren, evenals deze die het gezag heeft over de bouwproducten en -methodes, is het nuttig te beschikken over deskundigen wiens statuut hen onafhankelijk maakt van invloeden van buitenaf. De Regie der Gebouwen moet, in uitbreiding van zijn wettelijke taak, eveneens een reservoir zijn voor dergelijke deskundigen.

2.3. Het overleg met de andere openbare machten

Voor wat betrekking heeft op het overleg met de andere openbare machten moet men de werkmethode van de Regie in harmonie brengen met het wettelijke en administratieve milieu waarbinnen het moet evolueren. Dit is vooral het geval sedert de bevoegdheden urbanisme en ruimtelijke ordening toegekend werden aan de Gewesten.

Het is immers vergeefse moeite, duur en niet renderend nog om het even welk gebouw in België te willen bouwen, veranderen of slopen zonder vooraf de goedkeuring te hebben bekomen van de gewestelijke overheden bevoegd voor urbanisme en milieu.

Het overleg is dus noodzakelijk, maar ervaring heeft meermaals aangetoond dat het een procedure-activiteit is die goed gekend en geobserveerd moet worden. Toch verwijst men er ook naar als culturele activiteit.

De Minister van Ambtenarenzaken wil zoveel mogelijk verwezenlijken binnen zijn ambtstermijn. Om de nodige impulsen te geven voor de ontwikkeling van bovengenoemde cultuur, en dat via vergaderingen met de administraties van urbanisme en via 'gebouwbilateralen' die georganiseerd moeten worden met de federale openbare diensten om op een degelijke manier hun noden en onderlinge prioriteiten te definiëren.

2.4. De bescherming en het behoud van het patrimonium

Voor de bescherming en het behoud van het patrimonium moet men de onverbidelijke afname afremmen van de portefeuille voor karaktergebouwen waarover de Staat beschikt. Veelal worden die gebouwen beschouwd als gemeenschappelijk goed zonder handelskarakter (musea, gerechtsgebouw, enz.) in plaats van als onontbeerlijke instrumenten voor de specifieke werking van de Staatsdiensten.

Daarom werd dit gedeelte van het vastgoedpatrimonium tot op heden behandeld als « het zwakke broertje » waarvoor slechts een klein deel van de drastisch beperkte geldmiddelen werd bestemd door

moyens financiers dramatiquement limités qui sont réservés aux activités immobilières de l'Etat.

Pour éviter, dès lors, que la situation de ces bâtiments ne dégénère au point qu'ils disparaissent, le Ministre de la Fonction publique a décidé de rechercher à leur profit des moyens financiers alternatifs par l'appel aux capitaux privés soit : souscription d'emprunts bancaires, dits de financements alternatifs, et émission de certificats immobiliers.

Les douze premiers mois de la présente législature ont permis au Ministre de la Fonction publique de stimuler la réflexion d'experts et la recherche de solutions dans ce domaine et dans les tous prochains mois ces efforts de recherche doivent être concrétisés. Parmi les lignes de conduite qui ont été définies figure notamment la création d'une Société anonyme de valorisation des biens de l'Etat actuellement inutilisés, ou sous-utilisés à savoir la Société Patrimoniale de l'Etat Fédéral.

deze die voor de vastgoedactiviteiten van de Staat gemobiliseerd werden.

Om te vermijden dat de situatie van die gebouwen verslecht tot op het punt waar ze verdwijnen, heeft de Minister van Ambtenarenzaken beslist alternatieve geldmiddelen voor hen te zoeken door een beroep te doen op privé kapitaal zoals : inschrijving op een banklening, de zogeheten alternatieve financieringen, en de uitgifte van vastgoedcertificaten.

De eerste twaalf maanden van de huidige legislatuur heeft de Minister van Ambtenarenzaken het zoeken naar oplossingen gestimuleerd en het advies ingeroepen van deskundigen. De volgende maanden moet dit onderzoek geconcretiseerd worden. Dit houdt onder meer de oprichting in van een Naamloze Vennootschap voor de herwaardering van staatsgoederen die momenteel niet of niet genoeg gebruikt worden, meer bepaald de Patrimoniale Maatschappij van de Federale Staat.

ANNEXE 1

BIJLAGE 1

I. — MISE EN ŒUVRE DU PROTOCOLE N° 88/2
COMITE A — TABLEAU RECAPITULATIF GENERALI. — UITVOERING PROTOCOL N° 88/2 COMITE A
ALGEMENE SAMENVATTENDE TABEL

PROTOCOLE. — PROTOCOL	EXECUTION (fédéral). — UITVOERING (federaal)
I. REDISTRIBUTION ET REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL. — ARBEIDSHERVERDELING EN ARBEIDSDUURVERMINDERING	
1.1. Un accord cadre. — <i>Een kaderakkoord</i>	
— allongement de la pause-carrière de 5 à 6. — <i>verlenging loopbaanonderbreking van 5 naar 6 jaar;</i>	— déjà en application. — <i>reeds toepasselijk;</i>
— pause-carrière temps plein et mi-temps. — <i>voltijdse en halftijdse loopbaanonderbreking;</i>	— déjà en application. — <i>reeds toepasselijk;</i>
— formes de départ anticipé mi-temps. — <i>vormen van halftijdse vervroegde uittreding;</i>	— déjà en application, loi du 10/04/1995. — <i>reeds toepasselijk : wet van 10/04/1995;</i>
— limitation des heures supplémentaires, proposition de formules efficaces visant à transformer les heures supplémentaires en congé compensatoire, liée à des emplois supplémentaires là où c'est possible; examen de l'adaptation des systèmes de travail en équipe. — <i>beperking van de overuren; werkzame formules voorstellen van omzetting overuren in compensatie verlof, daar waar mogelijk, gekoppeld aan bijkomende tewerkstelling; onderzoeken van de aanpassing van de systemen van ploegenarbeid;</i>	— par exemple par la transformation à la protection civile, de la composante structurelle des heures supplémentaires en emplois supplémentaires et la mise en place du départ anticipé temps plein afin de corriger la structure d'âge du personnel. Proposition du Ministre de l'Intérieur. Autres initiatives similaires? Examen par le Ministre de la fonction publique. — <i>bijvoorbeeld om voor de civiele bescherming de structurele component van de overuren om te zetten in bijkomende tewerkstelling en uitwerking van volledige vervroegde uittreding teneinde de leeftijdsstructuur van het personeel bij te sturen. Voorstel van de Minister van Binnenlandse Zaken.</i> <i>Andere gelijkaardige initiatieven? Onderzoek door de Minister van Ambtenarenzaken;</i>
— mise en place d'expériences pilotes dans le cadre de l'élargissement des plages d'ouverture des services au public. — <i>er kunnen pilootprojecten worden opgezet in het kader van de uitbreiding van openingsuren van de diensten;</i>	— le Ministre de la Fonction publique fera une proposition en ce sens au Conseil des Ministres au mois de juin. — <i>de Minister van Ambtenarenzaken zal daartoe een voorstel doen aan de Ministerraad;</i>
— mesures afin de garantir l'emploi sur une base fonctionnelle. — <i>Maatregelen om de statutaire tewerkstelling te waarborgen op een functionele basis;</i>	— une fois mis en œuvre, les cadres organiques peuvent devenir un instrument de référence pour la gestion du personnel. Les cadres pourront alors faire l'objet d'une adaptation annuelle à l'occasion de bilatérales personnel (note au Conseil des Ministres du 26 avril point 1). — <i>Eenmaal in werking getreden kunnen de organieke kaders het referentie-instrument worden voor het personeelsbeheer. De kaders zullen dan het voorwerp kunnen zijn van jaarlijkse aanpassing ter gelegenheid van personeelsbilaterales. (nota aan de Ministerraad van 26 april punt 1);</i>
— mesures pour la priorité de l'emploi statutaire d'une façon programmée et dans une perspective pluriannuelle. — <i>maatregelen voor de prioriteit van de statutaire tewerkstelling op een geprogrammeerde wijze en in een meerjarenperspectief;</i>	— opération actuelle pour la conversion de ± 3 000 postes contractuels en emplois statutaires. — <i>huidige operatie tot conversie van ± 3 000 contractuelen in statutaire betrekkingen;</i>
— engagement à ne mettre en œuvre pendant la période couverte par le présent protocole aucune mesure générale de licenciement de contractuels sauf à les remplacer éventuellement par du personnel statutaire. La situation sera réévaluée au moment des négociations pour l'accord intersectoriel 1997-1998. — <i>verbintenis tijdens de periode van het huidig protocol geen algemene maatregelen te nemen tot ontslag van contractuelen, tenzij voor het gebeurlijk vervangen van statutair personeel. De toestand zal opnieuw geëvalueerd worden bij de onderhandelingen voor het intersectoraal akkoord 1997-1998.</i>	— particulièrement important pour le personnel d'entretien de la Défense nationale. Un compte-rendu de l'évaluation réalisée par la cellule coordination installée au sein de la Défense nationale quant à l'organisation de l'éventuelle sous-traitance de nettoyage et des mesures d'accompagnement pour le personnel concerné sera transmis en septembre. — <i>in het bijzonder van belang voor het schoonmaakpersoneel van Landsverdediging. Een verslag van de evaluatie, verwezenlijkt door de « cel coördinatie » opgericht binnen Landsverdediging wat betreft de organisatie van de uitbesteding van het onderhoud en de begeleidingsmaatregelen voor het betrokken personeel, zal in september meegedeeld worden.</i>

Calendrier. — *Kalender* :

- * début des négociations au niveau sectoriel en mai. — *aanvatten van de sectorale onderhandelingen in de maand mei*;
- * communication des résultats et applications éventuelles au Comité A, qui en fera une évaluation. — *mededeling van de resultaten en eventuele toepassingen aan het comité A, die er een evaluatie van zal maken*;
- * la Commission Entreprises publiques sera chargée d'une même mission. — *gelasten van het Comité Overheidsbedrijven met eenzelfde opdracht*.

1.2. Ministères, institutions publiques et scientifiques. — *Ministeries, openbare en wetenschappelijke instellingen*.

- la pause-carrière à mi-temps. — *Halftijdse loopbaanonderbreking*;
- la mise en place des contrats P.E.P. — *invoeren van de EWE-contracten*;
- révision de l'ensemble de la problématique des stages ONEM (par exemple pourcentage d'occupation, dérogation, ...). — *herziening van de gehele problematiek van de RVA-stages (vb. bezettingspercentage, vrijstellingen,...)*;
- la semaine volontaire des 4 jours. — *vrijwillige vierdagenweek*;
- la pause-carrière toutes fractions. — *deeltijdse loopbaanonderbreking in alle fracties*;
- le départ anticipé mi-temps et temps plein. — *de halftijdse en volledige vervroegde uittreding*;
- l'autorité fédérale débloquera partiellement et progressivement les recrutements du personnel des niveaux 3 et 4, afin de permettre le remplacement des départs, lorsque celui-ci se justifie et en fonction des besoins des départements. — *de federale overheid zal een gedeeltelijke en progressieve opheffing van de wervingsstop van het personeel van niveau 3 en 4 instellen, teneinde bij uittreding de vervanging toe te laten, wanneer deze verantwoord is in functie van de noden van de departementen*;
- En ce qui concerne les indemnités kilométriques, l'autorité fédérale accordera à partir du 1/1/1997 un rattrapage de 5% et liera dorénavant ces indemnités à l'index. — *wat de kilometervergoeding betreft zal de federale overheid vanaf 1/1/1997 een inhaling toekennen van 5% en deze vergoedingen zullen voortaan gekoppeld worden aan de index*.

- * le Ministre de la Fonction publique entamera les négociations en Comité B en septembre. — *De Minister van Ambtenarenzaken zal de onderhandelingen in comité B starten in september*.
- * un courrier en ce sens a été adressé au Comité Entreprises publiques. — *Het comité Overheidsbedrijven werd daartoe aangeschreven*.

- déjà en application. — *reeds toepasselijk*;
- projet d'adaptation de l'A.R. du 16/01/1984, approuvé par le Conseil des Ministres le 24 mai et publié le 23 juillet 1996. — *aanpassen van het KB van 16/01/1984, door de Ministerraad van 24 mei goedgekeurd en op 23 juli gepubliceerd*;
- notification du Conseil des Ministres du 26 avril 1996 afin d'ajouter 0,5% de stagiaires ONEM au 1% des contrats P.E.P. — *notificatie van de Ministerraad van 26 april 1996 om 0,5% RVA-stagiairs toe te voegen aan de 1% EWE-contracten*;
- déjà en application; loi du 10/04/1995. — *reeds toepasselijk : wet van 10/04/1995*;
- projet d'adaptation de l'A.R. du 28/2/1991 qui sera soumis au Conseil des Ministres par le Ministre de la Fonction publique au Conseil des Ministres au mois de mai, conjointement à l'adaptation de l'A.R. du 01/06/64 afin de reprendre la pause carrière à temps partiel dans un ensemble plus cohérent d'autres formes de travail à temps partiel. — *aanpassen van het K.B. van 28/02/1991, wat door de Minister van Ambtenarenzaken aan de Ministerraad zal worden voorgelegd, samen met de aanpassing van het K.B. van 01.06.1964 teneinde de deeltijdse loopbaanonderbreking op te nemen in een coherenter geheel van andere vormen van deeltijdse arbeid*;
- départ anticipé mi-temps déjà en application : loi du 10/04/1995. — *halftijdse vervroegde uittreding reeds toepasselijk : wet van 10/04/1995*;
- départ anticipé à temps plein : examen par le Ministre de la Fonction publique. — *Volledig vervroegde uittreding : onderzoek door de Minister van Ambtenarenzaken*;
- le Ministre de la Fonction publique est chargé de l'exécution, une enveloppe a été établie à cet effet lors du budget 1997. — *De Minister van Ambtenarenzaken is gelast dit uit te voeren en een enveloppe werd daartoe vastgelegd ter gelegenheid van de begroting 1997*;
- projet d'adaptation de l'A.R. du 18/1/1966 qui sera soumis par le Ministre de la Fonction publique au Conseil des Ministres en septembre. — *aanpassen van het KB van 18/01/1966, wat in de maand september door de Minister van Ambtenarenzaken aan de Ministerraad zal worden voorgelegd*.

1.3. Les pouvoirs locaux. — *De lokale overheden*

- promotion de la priorité à l'emploi statutaire dans le cadre d'une approche programmée établie sur plusieurs années et élaborée sur le plan sectoriel.
Evaluation régulière de l'état d'avancement au plan sectoriel avec les organisations syndicales représentatives. — *Het bevorderen van de prioriteit van de statutaire tewerkstelling in het kader van een geprogrammeerde aanpak gespreid over verschillende jaren en uitgewerkt op sectoraal niveau.*
Regelmatige evaluatie van de stand van zaken met de representatieve vakorganisaties op sectoraal niveau;
- poursuite des discussions, entamées lors des conférences interministérielles dans les comités ad-hoc, et portant sur l'emploi statutaire, l'interruption de carrière y compris pour le personnel de police et des services d'incendie tout en garantissant le bon fonctionnement des services de sécurité, la semaine volontaire des quatre jours et l'information des agents à ce sujet, les heures supplémentaires. — *Voortzetting van de besprekingen, aangevat tijdens de Interministeriële Conferenties bij de ad hoc comités, m.b.t. de statutaire tewerkstelling, de loopbaanonderbreking ook voor het politiepersoneel, dat van de brandweerdiensten met waarborg voor de goede werking van de veiligheidsdiensten, de vrijwillige vierdagenweek, de informatie van de ambtenaren over dit onderwerp, de overuren;*
- Harmonisation des formules de redistribution du temps de travail existantes en s'efforçant de faire un droit des mesures de redistribution du travail. — *Het homogener maken van de bestaande formules van arbeidsherverdeling en het streven om van deze maatregelen een recht te maken;*

1.4. L'enseignement. — *Het onderwijs*

- pour l'enseignement, les autorités négocieront à leur niveau. — *De overheden zullen t.a.v. het onderwijs op hun niveau onderhandelingen voeren;*
- les premiers résultats seront transmis au Comité A en décembre. — *De eerste resultaten zullen in december 1996 worden medegedeeld aan het comité A.*

II. LES DROITS MINIMAUX. — *DE MINIMALE RECHTEN*

- 1. La confirmation des droits minimaux. — 1. *De bevestiging van de Minimale Rechten*
- 1. a. Définition des droits minimaux pour les pararégionaux et les paracommunautaires et propositions en la matière dans un délai de huit mois après la clôture des négociations intersectorielles. — *Het definiëren van de Minimale Rechten voor de pararegionalen en paracommunautairen en de voorstellen terzake binnen de 8 maand na het sluiten van de intersectorale onderhandelingen.*
- 1. b. Les provinces, communes, intercommunales et C.P.A.S. — *De provincies, gemeenten, intercommunales en OCMW's. :*
 - examen de la conformité de la réglementation avec les droits minimaux; toutes les initiatives des pouvoirs locaux ne doivent pas être négociées en Comité A. — *de toetsing van de gelijkvormigheid van de reglementering aan de Minimale rechten; niet alle initiatieven van de lokale overheden moeten in Comité A onderhandeld worden;*
 - définition du contenu des droits minimaux en tenant compte de la spécificité du secteur local. — *het definiëren van de inhoud van de Minimale rechten rekening houdend met de specificiteit van de lokale sector;*
 - négociation du contenu des droits minimaux en Comité A. — *de inhoud van de minimale rechten zal in Comité A onderhandeld worden;*
 - prise de dispositions législatives par lesquelles les gouvernements régionaux, comme autorité de tutelle, garantiront le respect des droits minimaux. — *het nemen van wettelijke beschikkingen waarbij voorzien wordt dat de gewestregeringen als*

— pas d'initiative fédérale. — *geen federaal initiatief;*

— les comités ad-hoc présidés par le cabinet du Ministre de l'Intérieur, continueront leurs activités conformément aux décisions de la conférence interministérielle de l'Intérieur du 16 avril 1996. — *De ad hoc comités, voorgezeten door een medewerker van de Minister van Binnenlandse Zaken, zal haar werkzaamheden verderzetten overeenkomstig de beslissingen van de interministeriële conferentie Binnenlandse Zaken van 16 april 1996;*

— un projet de loi a été approuvé par le Conseil des Ministres le 24 mai 1996 et sera négocié en septembre. — *Een wetsontwerp werd door de Ministerraad goedgekeurd op 24 mei 1996 en zal in september behandeld worden;*

— pas d'initiative fédérale. — *geen federaal initiatief.*

— pas d'initiative fédérale. — *geen federaal initiatief;*

— tenant compte des principes mentionnés ci-contre, la conférence interministérielle « Pouvoirs Locaux et Fonction publique » continuera ses activités de façon à ce que les autorités de tutelle définissent le contenu des droits minimaux et les soumettent au Comité A avant le 30 novembre 1996. La loi du 19.12.1974 sera adaptée pour stipuler qu'il ne doit plus être négocié en Comité A lorsque les droits minimaux sont définis. — *rekening houdende met hiernaast genoemde principes zal de Interministeriële conferentie « Lokale overheden en Ambtenarenzaken » haar werkzaamheden verderzetten zodat de voorgedijoverheden de inhoud van de Minimale Rechten definiëren en aan het Comité A voorleggen voor de 30/11/1996. De wet van 19.12.1974 zal worden aangepast om te bepalen dat, na vaststelling van de Minimale Rechten, niet in Comité A moet onderhandeld worden.*

voogdijoverheid de naleving van de Minimale Rechten waarborgen.

1.c. L'Enseignement. — *het onderwijs*

- fixation des droits minimaux et négociation en Comité A. — *het vaststellen van de Minimale rechten en de onderhandeling in Comité A;*
- négociation de l'application et du contrôle au niveau sectoriel. — *de toepassing en toetsing zullen sectoraal onderhandeld worden.*

2. Rendre le mécanisme des droits minimaux plus opérationnel. — *Het operationeler maken van het mechanisme van de Minimale Rechten*

2.a. Adaptation de l'A.R. du 22/11/1991 qui détermine le contenu des droits minimaux. Les droits minimaux seront décrits dans l'A.R. sans renvoyer à d'autres textes. Cet A.R. sera soumis au Comité A dans les six mois après la clôture des négociations intersectorielles. — *Het K.B. van 22.11.1991, dat de inhoud van de Minimale Rechten bepaalt, zal worden aangepast. De Minimale Rechten zullen in het KB omschreven worden zonder te verwijzen naar andere teksten. Dit KB zal aan comité A worden voorgelegd binnen de 6 maand na het afsluiten van de intersectorale onderhandelingen.*

2.b. Les matières de l'article 5,§7 de la loi du 19/12/1974 concerne la position commune des autorités et non les compétences du Comité A. — *De materies in artikel 5, § 7, van de wet van 19.12.1974 hebben betrekking op het gemeenschappelijk standpunt van de overheden en niet op de bevoegdheid van comité A.*

2.c. Procédure par laquelle le renvoi à un « protocole de base » d'accord est suffisante. — *De procedure waarbij de verwijzing naar een « basisprotocol » van akkoord voldoende is.*

2.d. Procédure d'urgence pour le Comité A lors de différends ou de problèmes d'interprétation d'un droit minimal. — *De speed-procedure voor het comité A bij betwisting of interpretatieprobleem van een Minimaal Recht.*

2.e. Pour autant que l'on arrive à un accord sur la possibilité d'établir un contenu commun à certains droits minimaux dans les différents pouvoirs... une simplification de la procédure sera mise en œuvre par laquelle seules les dispositions réglementaires qui sont moins avantageuses que le droit minimal sont soumises au Comité A. Des pourparlers relatifs aux services et organismes des gouvernements débiteront immédiatement. — *Voor zover men in onderhandeling tot een akkoord komt over de mogelijkheid een gemeenschappelijke inhoud te bepalen voor een aantal minimale rechten voor de verschillende overheden... zal een procedurevereenvoudiging worden ingevoerd waarbij enkel reglementaire bepalingen, die minder gunstig zijn dan het minimale recht, ter onderhandeling worden voorgelegd aan het comité A. Gesprekken zullen onmiddellijk aangevat worden m.b.t. de diensten en instellingen van de regering.*

2.f. La liste des matières reprises en tant que droits minimaux est complétée par la protection sociale lors de licenciement. — *De lijst van de materies die als M. R. zijn aangeduid wordt aangevuld met de sociale bescherming bij het ontslag.*

— pas d'initiative fédérale. — *geen federaal initiatief.*

2.a. Le Ministre de la Fonction publique soumettra un projet d'A.R. au Conseil des Ministres au mois de septembre. — *De Minister van Ambtenarenzaken zal in de maand september een ontwerp van KB voorleggen aan de Ministerraad.*

2.b. Au mois de décembre le Ministre de la Fonction publique soumettra au Conseil des Ministres un projet portant sur l'adaptation de la loi du 19/12/1974 et de l'arrêté d'exécution du 29/08/1984 afin de concrétiser les points 2.b., 2.c., 2.d. et 2.f. ainsi que les points III 1.a. à e; f et i. — *De Minister van Ambtenarenzaken zal in de maand december een ontwerp aan de Ministerraad voorleggen, tot wijziging van de wet van 19.12.1974, en het uitvoeringsbesluit van 28.09.1984 teneinde de punten 2b, 2c, 2d en 2f te concretiseren, alsook de punten III.1.a. tot e, f en i.*

2.c. Voir 2.b. — *zie 2.b.*

2.d. Voir 2.b. — *zie 2.b.*

2.e. Le groupe de travail « Droits minimaux », créé suite aux négociations intersectorielles 95-96 reprendra ses activités en mai et les finalisera en novembre de façon à ce que les résultats puissent être repris dans les projets dont question au point 2.b. — *de werkgroep « Minimale Rechten », opgericht n.a.v. de intersectorale onderhandelingen 95-96, herneemt terzake zijn werkzaamheden en zal deze afsluiten in november zodat de resultaten ervan kunnen opgenomen worden in de ontwerpen waarvan sprake onder 2.b.*

2.f. Voir 2.b. — *zie 2.b.*

III. LE STATUT SYNDICAL. — **HET VAKBONDSSTATUUT**

1. Le renforcement des règles de fonctionnement. — *De versterking van de werkingsregelen*

a. optimisation des travaux du Comité A au moyen d'un secrétariat, de commissions techniques ou de groupes de travail, du recours à des experts externes. — *De optimalisering van de werkzaamheden van het comité A middels een secretariaat, technische commissies of werkgroepen, het kunnen aanraken van externe experts;*

— rencontre d'orientation bisannuelle sur l'incidence du contexte socio-économique sur la politique du personnel dans le secteur public. — *Het tweejaarlijks oriëntatief gesprek over de weerslag van de sociaal-economische context op het personeelsbeleid in de overheidssector;*

— rapport annuel du sous-comité au Comité A. — *het jaarlijks verslag van het subcomité aan het comité A.*

b. chaque modification du statut syndical sera négociée en Comité A. — *Elke wijziging aan het vakbondsstatuut zal in comité A onderhandeld worden.*

c. négociation des amendements du Gouvernement. — *Het onderhandelen van regeringsamendementen. — Omzendbrieven van de gewesten waarin de lokale besturen worden aangezet tot het naleven van het vakbondsstatuut.*

d. mise à l'ordre du jour des matières à concertation à court terme. — *Het binnen een termijn op de dagorde brengen van overlegmateries.*

e. — circulaires des régions invitant les autorités locales sont incitées à respecter le statut syndical. L'annexion des protocoles aux dossiers et des procédures de déclaration au protocole de non-accord. — *Het toevoegen van de protocols aan de dossiers en de verklaringsprocedure bij protocol van niet-akkoord.*

f. l'exemption de négociation ou de concertation lorsque seules les recommandations d'un protocole d'accord sont reprises. — *De vrijstelling van onderhandeling of overleg bij het louter overnemen van aanbevelingen uit een akkoordprotocol.*

g. mise en œuvre de l'article 19bis de la loi du 19/12/1974 et passage en Comité A. — *Het uitvoeren van artikel 19 bis van de wet van 19.12.1974 en het voorleggen aan het comité A van :*

— d'un projet d'A.R. en matière de règlement de travail. — *een ontwerp van KB inzake arbeidsreglementen;*

— de projets concernant les lois du 16/03/1971 (loi sur le travail) et du 04/01/1974 (jours fériés). — *ontwerpen inzake de wetten van 16.03.1971 (arbeidswet) en 04.01.1974 (feestdagen)*

h. définition du concept « organisation du travail », en application de l'article 2,1, 2° de la loi du 19/12/1974. — *Het bepalen van wat moet verstaan worden onder « organisatie van het werk », in toepassing van artikel 2, 1, 2° van de wet van 19.12.1974.*

i. problématique des compétences entre le Comité A et. — *De bevoegdheidsproblematiek tussen het Comité A en :*

a) le C.N.T. — *de NAR;*

b) le conseil Supérieur de Sécurité, Hygiène et Embellissement lorsque celui-ci agit en lieu et place du C.N.T. — *de Hoge Raad van Veiligheid, Gezondheid en Verfraaiing wanneer deze in de plaats treedt van de NAR.*

j. application du statut syndical aux intercommunales. — *De toepasselijkheid van het vakbondsstatuut op intercommunales.*

a. voir 2.b. — *zie 2.b.*

— le Premier-Ministre tiendra la première rencontre en — *De Eerste Minister zal zo'n eerste tweejaarlijks gesprek houden in;*

— le sous-comité fera un premier rapport fin 19.... — *Het subcomité zal zo'n eerste jaarlijks verslag doen eind 19...*

b. voir II 2.b. — *zie II 2.b.*

c. voir II 2.b. — *zie II 2.b.*

d. un projet d'A.R. a été approuvé par le Conseil des Ministres du 24 mai et sera négocié en septembre. — *Een ontwerp van K.B. werd door de MR van 24 mei goedgekeurd en wordt in september onderhandeld.*

e. pas de compétence fédérale. — *geen federale bevoegdheid.*

f. voir II 2.b. — *zie II 2.b.*

g. un projet d'A.R. en matière de règlement de travail a été approuvé par le Conseil des Ministres le 24 mai et sera négocié en septembre. Après négociation et avis du Conseil d'Etat, il préparera des projets restants et les soumettra au Conseil des Ministres. — *Een ontwerp van KB inzake arbeidsreglementen werd door de Ministerraad van 24 mei goedgekeurd en zal in september worden onderhandeld. Hij zal na de onderhandelingen en het advies van de Raad van State de overige ontwerpen voorbereiden en aan de Ministerraad voorleggen.*

h. le Ministre de la Fonction publique soumettra un projet d'A.R. au Conseil des Ministres. — *De Minister van Ambtenarenzaken zal een ontwerp van KB voorleggen aan de Ministerraad.*

i.

a) Le Premier-Ministre enverra un courrier en ce sens au C.N.T. — *De Eerste Minister zal daartoe de NAR aanschrijven;*

b) voir II 2.b. — *zie II. 2.b.*

j. le Ministre de la Fonction publique a publié une circulation afin de concrétiser les points j et k. — *De Minister van Ambtenarenzaken heeft een omzendbrief gepubliceerd teneinde de punten j en k te concretiseren.*

- | | |
|--|---|
| <p>k. applicabilité du statut syndical aux A.S.B.L. communales. — <i>De toepasselijkheid van het vakbondsstatuut op gemeentelijke vzw's.</i></p> <p>l. évaluation et adaptation éventuelle de l'A.R. du 28/09/1984, chapitre VII relatif à la protection des délégués syndicaux contractuels. — <i>De evaluatie en gebeurlijke aanpassing van het KB van 28.09.1984, hoofdstuk VII m.b.t. de bescherming van de contractuele vakbondsafgevaardigden.</i></p> <p>2. Renforcement des moyens de fonctionnement. — <i>De versterking van de werkingsmiddelen</i></p> <p>— la prime syndicale est fixée à 1 700 francs pour les années de référence 95-96 et les frais administratifs à 50 francs. — <i>Het vastleggen van de vakbondspremies voor de referentie jaren 95-96 op 1700 fr. en de administratieve kosten op 50 fr.;</i></p> <p>— formulation au niveau sectoriel de mesures qui permettront aux organisations syndicales représentatives de mener leur mission à bonne fin. — <i>Het formuleren op sectoraal vlak van maatregelen teneinde toe te laten dat de representatieve vakorganisaties hun opdrachten tot een goed einde brengen.</i></p> | <p>k. voir j. — <i>zie j.</i></p> <p>l. l'évaluation en Comité A se fera avant fin 1996 et l'A.R. sera adapté en fonction. — <i>De evaluatie in het comité A zal gebeuren voor eind 1996 en het KB zal gebeurlijk aangepast worden.</i></p> <p>— le Premier Ministre soumettra un projet d'A.R. au Conseil des Ministres en septembre. — <i>De Eerste Minister zal in september een ontwerp van KB voorleggen aan de Ministerraad;</i></p> <p>— le Ministre de la Fonction publique formulera des propositions au Conseil des Ministres en septembre. — <i>De Minister van Ambtenarenzaken zal in september voorstellen formuleren aan de Ministerraad.</i></p> |
|--|---|

ANNEXE 2

Loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution
du travail dans le secteur public

Situation au 30 juin 1996

1. Le départ anticipé à mi-temps (D.A.)

Au 30 juin 1996, 442 demandes avaient été introduites par les membres du personnel des services publics appartenant à la Fonction publique administrative fédérale, soit 4,7 % du personnel concerné ⁽¹⁾. En comparant ce nombre à celui enregistré au 31 décembre 1995 (377 demandes), on constate une augmentation de 65 demandes, soit un accroissement des demandes non négligeable de 17,2 % au cours de cette période de six mois.

BIJLAGE 2

Wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling
van de arbeid in de openbare sector

Situatie op 30 juni 1996

1. De halftijdse vervroegde uittreding (H.V.U.)

Op 30 juni 1996 waren er 442 aanvragen ingediend door de personeelsleden van de openbare diensten behorende tot het federaal administratief openbaar ambt, wat neerkomt op 4,7 % van het betrokken personeel ⁽¹⁾. In vergelijking met het cijfer van 31 december 1995 (377 aanvragen), stelt men een verhoging met 65 aanvragen vast, wat neerkomt op 17,2 % gedurende een periode van zes maanden.

	Total personnel ⁽²⁾ — Totaal personeel ⁽²⁾	Total demandes — Totaal aanvragen	Demandes hommes — Aanvragen mannen	Demandes femmes — Aanvragen vrouwen	Nombre temps partiel passés au D.A. — Aantal overstappen deeltijds werk naar H.V.U.	Nombre remplaçants — Aantal vervangingen
Ministères. — Ministeries	6 609	321	142	179	111	19
Etablissements scientifiques. — Wetenschappelijke inrichtin- gen	1 637	19	11	8	6	0
Organismes d'intérêt public. — Instellingen van openbaar nut	524	102	33	69	67	10
Total. — Totaal	8 770	442	186	256	184	29
Pourcentages. — Percentages ..		4,7 % de l'effectif global/ van het totaal effectief	2,6 % du personnel masculin/ van het mannelijk personeel	12,4 % du personnel féminin/ van het vrouwelijk personeel	41,6 % du nombre total des demandes/ van het totaal van de aanvragen	

⁽¹⁾ En raison du caractère spécifique de l'Ordre judiciaire, la répartition selon l'âge pour son personnel n'est pas disponible actuellement. Le pourcentage publié ici fait donc abstraction du personnel de ce corps spécial ainsi que des 28 demandes introduites par celui-ci afin de bénéficier du départ anticipé à mi-temps.

⁽²⁾ Cet effectif reprend les membres du personnel statutaire âgés de 55 ans et plus. Pour la raison déjà mentionnée ci-dessus, les chiffres de la colonne « total personnel » ne tiennent pas compte du personnel de l'Ordre judiciaire. Les 28 demandes introduites par celui-ci, de même que les statutaires complémentaires engagés en remplacement, sont néanmoins répertoriées dans les autres colonnes de ce tableau.

⁽¹⁾ Omwille van het specifieke karakter van de Rechterlijke Orde, was de verdeling volgens leeftijd voor dit personeel op heden niet beschikbaar. Het hier gepubliceerde percentage maakt dus abstractie van het personeel van dit speciaal korps en ook van de 28 aanvragen voor de halftijdse vervroegde uittreding ingediend door het personeel ervan.

⁽²⁾ Dit effectief bevat de statutaire personeelsleden van 55 jaar en ouder. Voor de reden hierboven reeds aangehaald, bevat het totaal-personeelscijfer niet het personeel van de Rechterlijke Orde. De 28 aanvragen ingediend door dit personeel noch de statutairen aangeworven ter vervanging zijn opgenomen in de kolommen van deze tabel.

2. La semaine volontaire de quatre jours

Des données fournies par les mêmes services publics, il apparaît que 8 764 fonctionnaires avaient introduit, au 30 juin 1996, une demande afin de bénéficier du régime de la semaine volontaire de quatre jours, soit 10,1 % de leur personnel. Ce nombre présente 1 056 demandes supplémentaires par rapport à celles comptabilisées au 31 décembre 1995 (7 708 demandes), soit un accroissement de 13,7 %.

2. De vrijwillige vierdagenweek

Op basis van de gegevens ter beschikking gesteld door dezelfde openbare diensten kan men afleiden dat 8 764 ambtenaren, op 30 juni 1996, een aanvraag ingediend hadden om te kunnen genieten van de vrijwillige vierdagenweek, wat neerkomt op 10,1 % van het personeel. Dit cijfer bevat 1 056 aanvragen méér dan het cijfer van 31 december 1995 (7 708 aanvragen), wat een groei van 13,7 % betekent.

	Total personnel ⁽³⁾ — <i>Totaal personeel ⁽³⁾</i>	Total demandes — <i>Totaal aanvragen</i>	Demandes statutaires — <i>Aanvragen statutairen</i>	Demandes contractuels — <i>Aanvragen contractu- tuelen</i>	Demandes hommes — <i>Aanvragen mannen</i>	Demandes femmes — <i>Aanvragen vrouwen</i>	Nombre temps partiel passés au 4/5 — <i>Aantal overstappen deeltijds werk naar 4/5</i>	Nombre rempla- çants — <i>Aantal vervan- gingen</i>
Ministères. — <i>Ministeries</i>	65 724	6 139	5 446	693	831	5 308	3 029	898
Etablissements scientifi- ques. — <i>Wetenschappe- lijke inrichtingen</i>	3 015	204	145	59	40	164	85	25
Organismes d'intérêt pu- blic. — <i>Instellingen van openbaar nut</i>	18 049	2 421	1 850	571	257	2 164	1 467	396
Total. — <i>Totaal</i>	86 788	8 764	7 441	1 323	1 128	7 636	4 581	1 319
Pourcentages. — <i>Percenta- ges</i>		10,1 % de l'effectif global/ van het totaal effectief	11,3 % du personnel statutaire/ van het statutaire personeel	6,4 % du personnel contractuel/ van het contractueel personeel	2,6 % du personnel masculin/ van het mannelijk personeel	17,7 % du personnel féminin/ van het vrouwelijk personeel	52,2 % du nombre total des demandes/ van het totaal van de aan- gen	

⁽³⁾ L'effectif du personnel contractuel englobe ici les agents contractuels engagés pour des besoins exceptionnels et temporaires. Or, la loi du 10 avril 1995 dans son état actuel exclut ces derniers du droit à la semaine volontaire de quatre jours. Déduction faite des 4 670 contractuels de cette catégorie spécifique, le pourcentage de contractuels ayant introduit une demande se porte alors à 8,2 % de leur effectif global, ce qui réduit sensiblement l'écart entre les pourcentages réalisés par le personnel statutaire, d'une part, et par le personnel contractuel, d'autre part.

⁽³⁾ Het personeelseffectief van de contractuelen bevat hier de contractuelen aangenomen voor uitzonderlijke en tijdelijke behoeften. De wet van 10 april 1995 sluit, tot op vandaag, deze laatsten uit van het recht op de vrijwillige vierdagenweek. Wanneer men de 4 670 contractuelen van deze categorie in mindering brengt, beloopt het percentage 8,2 % van het totaal effectief, wat de kloof tussen de percentages van aanvragen ingediend door statutairen en contractuelen gevoelig vermindert.

ANNEXE 3

BIJLAGE 3

**Etat d'avancement des dossiers révision générale des barèmes : niveaux 2+ et 1. —
Overzicht van de evolutie der dossiers algemene weddeherziening : niveaus 2+ en 1**

Ministères /organismes — <i>Ministeries /Instellingen</i>		Dossier introduit — <i>Dossier ingediend</i>	Contrôle administratif et budgétaire — <i>Administratieve en begrotings- controle</i>	Négociations sectorielles — <i>Onderhandelingen sectorcomité</i>	Publication au <i>Moniteur belge</i> — <i>Publicatie in Belgisch Staatsblad</i>
Ministère de la Justice. — <i>Ministerie van Justitie</i>	D.21.044	X			
Administration des établissements pénitentiaires. — <i>Bestuur der strafinrichtingen</i> .	D.19.867	X (schémas. — <i>schema's</i>)	X (schémas). — <i>schema's</i>)		
Institut national de Criminalistique. — <i>Nationaal Instituut voor Criminalistiek</i>	D.20.771				
Services du Premier Ministre. — <i>Diensten van de Eerste Minister</i>	D.20.972				
Politique scientifique. — Services fédéraux. — <i>Wetenschapsbeleid — Federale diensten</i>	D.21.072	X	X		
Etablissements scientifiques. — <i>Wetenschappelijke instellingen</i>	D.20.771				
Ministère des Affaires sociales, de la Santé publique et de l'Environnement. — <i>Ministerie van Sociale Zaken, Volksgezondheid en Leefmilieu</i>	D.	X (schémas. — <i>schema's</i>)			
Ex-Ministère de la Prévoyance sociale. — <i>Ex-Ministerie voor Sociale Voorzorg</i>	D.20.993	X (schémas. — <i>schema's</i>)	X (schémas). — <i>schema's</i>)		
Caisse spéciale de compensation pour Allocations familiales en faveur des travailleurs de l'Industrie diamantaire. — <i>Bijzondere verrekenkas voor gezinsvergoedingen arbeiders diamantnijverheid</i>	D.21.031				
Office de contrôle des mutualités et des Unions nationales de mutualités. — <i>Controledienst voor de Ziekenfondsen en de Landsbonden</i>	D.21.019	X	X		
Banque Carrefour de la Sécurité sociale. — <i>Kruispuntbank van de sociale zekerheid</i> ...		X	X		
Caisse auxiliaire d'assurance maladie-invalidité. — <i>Hulpkas voor ziekte- en invaliditeitsverzekering</i>	D.20.746				
Caisse de secours et de prévoyance en faveur des marins. — <i>Hulp- en verzorgskas voor zeevarenden</i>	D.				
Fonds des accidents du travail. — <i>Fonds voor arbeidsongevallen</i>	D.21.011	X	X		
Fonds des maladies professionnelles. — <i>Fonds voor Beroepsziekten</i>	D.20.981	X	X		
Fonds national de retraite des ouvriers mineurs. — <i>Nationaal Pensioenfonds voor mijnwerkers</i>	D.21.101	X	X		
Institut national d'assurance maladie-invalidité. — <i>Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering</i>	D.21.058	X			

Ministères /organismes — <i>Ministeries /Instellingen</i>		Dossier introduit — <i>Dossier ingediend</i>	Contrôle administratif et budgétaire — <i>Administratieve en begrotings- controle</i>	Négociations sectorielles — <i>Onderhandelingen sectorcomité</i>	Publication au <i>Moniteur belge</i> — <i>Publicatie in Belgisch Staatsblad</i>
Office national d'allocations familiales pour travailleurs salariés. — <i>Rijksdienst voor kinderbijslag voor werknemers</i>	D.21.065	X			
Office national de sécurité sociale. — <i>Rijks- dienst voor Sociale Zekerheid</i>	D.20.999	X	X		
Office national de sécurité sociale des admi- nistrations provinciales et locales. — <i>Rijksdienst voor sociale zekerheid provin- ciale en plaatselijke overheidsdien- sten</i>	D.21.039	X	X		
Office national des vacances annuelles. — <i>Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie</i>	D.20.992	X			
Office de sécurité sociale d'Outre-mer. — <i>Rijksdienst voor de overzeese sociale zeker- heid</i>	D.20.999	X	X		
Ministère de l'Intérieur. — Gouvernements provinciaux. — <i>Ministerie van Binnen- landse Zaken — Provinciale gouverne- menten</i>	D.20.951	X	X		
Ministère de l'Agriculture et des Classes moyennes. — <i>Ministerie van Landbouw en Middenstand</i>	D.21.052	X			
Bureau d'intervention et de restitution belge. — <i>Belgisch Interventie- en Restitutiebureau</i>	D.	X (incomplet. — onvolledig)			
Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants. — <i>Rijksdienst voor de sociale Verzekeringen der zelfstan- digen</i>	D.	X			
Etablissements scientifiques. — <i>Weten- schappelijke inrichtingen</i>					
Ministère des Affaires économiques. — <i>Bel- gisch Instituut voor Normalisatie</i>	D.21.021	X			
Institut belge de Normalisation. — <i>Belgisch Instituut voor Normalisatie</i>	D.21.170				
Office de contrôle des assurances. — <i>Contro- ledienst voor de verzekeringen</i>	D.20.961	X	X		
Bureau fédéral du Plan. — <i>Federaal Planbureau</i>	D.21.060				
Ministère des Affaires étrangères. — <i>Minis- terie van Buitenlandse Zaken</i>	D.20.970	X	X		
Diplomates. — <i>Diplomaten</i>	D.20.970	X			
Chancellerie. — <i>Kanselarij</i>	D.20.970	X			
Ministère de l'Emploi et du Travail. — <i>Minis- terie van Tewerkstelling en Arbeid</i>	D.20.994	X	X		
Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage. — <i>Hulpkas voor werkloos- heidsuitkeringen</i>	D.20.811	X (schémas. — schema's)			

Ministères /organismes — <i>Ministeries /Instellingen</i>		Dossier introduit — <i>Dossier ingediend</i>	Contrôle administratif et budgétaire — <i>Administratieve en begrotings- controle</i>	Négociations sectorielles — <i>Onderhandelingen sectorcomité</i>	Publication au <i>Moniteur belge</i> — <i>Publicatie in Belgisch Staatsblad</i>
Office national de l'Emploi. — <i>Rijksdienst voor arbeidsvoorziening</i>	D.20.808	X (schémas. — <i>schema's</i>)			
Pool des marins de la marine marchande. — <i>Pool van de Zeelieden ter koopvaardij</i>	D.				
Ministère des Communications et de l'In- frastructure. — <i>Ministerie van Verkeer en Infrastructuur</i>	D.21.036	X			
Office de régularisation de la navigation in- térieure. — <i>Dienst voor regeling der Bin- nenvaart</i>	D.				
Ex-Ministère de la Santé publique et de l'En- vironnement. — <i>Ex-Ministerie van Volks- gezondheid en Leefmilieu</i>	D.20.993				
Institut d'expertise vétérinaire. — <i>Instituut voor Veterinaire Keuring</i>	D.	X			
Institut d'Hygiène et d'Epidémiologie. — <i>In- stituut voor Hygiëne en Epidemiologie</i>	D.				
Ministère des Finances. — <i>Ministerie van Financiën</i>	D.20.940				
Ministère de la Défense nationale. — <i>Minis- terie van Landsverdediging</i>	D.20.991	X (schémas. — <i>schema's</i>)			
Office des renseignements et d'aide aux fa- milles des militaires. — <i>Hulp- en informa- tiefbureau voor Gezinnen van militairen</i> ..	D.21.201				
Office central d'action sociale et culturelle au profit des membres de la Communauté militaire. — <i>Centrale dienst voor Sociale en Culturele Actie ten behoeve van de leden van de militaire gemeenschap</i>	D.21.023				
Institut géographique national. — <i>Nationaal geografisch instituut</i>	D.20.955	X	X		
Musée royal de l'armée et d'histoire militaire. — <i>Koninklijk museum van het leger en van de krijgsgeschiedenis</i>	D.				
Office national des Pensions. — <i>Rijksdienst voor Pensioenen</i>	D.	X (schémas. — <i>schema's</i>)			
Administration générale de la Coopération au développement. — <i>Algemeen Bestuur voor Ontwikkelingssamenwerking</i>	D.21.016	X	X		
Office belge du Commerce extérieur. — <i>Bel- gische Dienst voor de Buitenlandse Han- del</i>	D.20.932	x (schémas. — <i>schema's</i>)	X (schémas. — <i>schema's</i>)		
Ministère de la Fonction publique. — <i>Minis- terie van Ambtenarenzaken</i>	D.20.690	X	X		
Institut national des Invalides de guerre, An- ciens combattants et victimes de guerre. — <i>Nationaal instituut voor oorlogsinvali- den, oudstrijders en Oorlogsslachtoffers</i> ..	D.				
Régie des Bâtiments. — <i>Regie der Gebouwen</i>	D.21.032				

**ETAT D'AVANCEMENT DES DOSSIERS REVISION
GENERALE DES BAREMES :
NIVEAUX 2, 3 ET 4**

**OVERZICHT VAN DE EVOLUTIE DER DOSSIERS
ALGEMENE WEDDEHERZIENING :
NIVEAUS 2, 3 EN 4**

Ministères/Organismes — <i>Ministeries / Instellingen</i>		Dossier introduit — <i>Dossier ingediend</i>	Contrôle administratif et budgétaire — <i>Administra- tieve en begrotings controle</i>	Négocia- tions sectorielles — <i>Onderhande- lingen sector- comité</i>	Publication au <i>Moniteur belge</i> — <i>Publicatie in Belgisch Staatsblad</i>
Ministère de la Justice. — <i>Ministerie van Justitie</i>	D.21.044	X	X	X	X
Administration des établissements pénitentiaires. — <i>Be- stuur der strafinrichtingen</i>	D.19.867	X	X	X	X
Institut national de Criminalistique. — <i>Nationaal Insti- tuut voor Criminalistiek</i>	D.20.771	X	X	X	X
Services du Premier Ministre. — <i>Diensten van de Eerste Minister</i>	D.20.972	X	X	X	X
Politique scientifique — Services fédéraux. — <i>Weten- schapsbeleid — Federale Diensten</i>	D.21.072	groupée avec dossier 2+ et 1. — <i>gegroepeerd met het dossier 2+ en 1</i>			
Etablissements scientifiques. — <i>Wetenschappelijke in- stellingen</i>	D.20.771	X	X	X	X
Ministère des Affaires sociales, de la Santé publique et de l'Environnement. — <i>Ministerie van Sociale Zaken, Volksgezondheid en Leefmilieu</i>	D.	X (incomplet) (onvolledig)			
Ex-Ministère de la Prévoyance sociale. — <i>Ex-Ministerie voor Sociale Voorzorg</i>	D.20.993	X (incomplet) (onvolledig)			
Caisse spéciale de compensation pour Allocations fami- liales en faveur des travailleurs de l'Industrie dia- mantaire. — <i>Bijzondere verrekenkas voor gezinsver- goedingen arbeiders diamantnijverheid</i>	D.21.031	groupée avec dossier 2+ et 1. — <i>gegroepeerd met het dossier 2+ en 1</i>			
Office de contrôle des mutualités et des Unions nationa- les de mutualités. — <i>Controledienst voor de Zieken- fondsen en de Landsbonden</i>	D.21.019	groupée avec dossier 2+ et 1. — <i>gegroepeerd met het dossier 2+ en 1</i>			
Banque Carrefour de la Sécurité sociale. — <i>Kruispunt- bank van de sociale zekerheid</i>		groupée avec dossier 2+ et 1. — <i>gegroepeerd met het dossier 2+ en 1</i>			
Caisse auxiliaire d'assurance maladie-invalidité. — <i>Hulpkas voor ziekte- en invaliditeitsverzekering</i>	D.20.746	X	X	X	
Caisse de secours et de prévoyance en faveur des marins. — <i>Hulp- en voorzorgkas voor zeevarenden</i>	D.				
Fonds des accidents du travail. — <i>Fonds voor Arbeids- ongevallen</i>	D.21.011	groupée avec dossier 2+ et 1. — <i>gegroepeerd met het dossier 2+ en 1</i>			
Fonds des maladies professionnelles. — <i>Fonds voor be- roepsziekten</i>	D.20.981	X	X	X	
Fonds national de retraite des ouvriers mineurs. — <i>Na- tionaal Pensioenfonds voor mijnwerkers</i>	D.21.101	groupée avec dossier 2+ et 1. — <i>gegroepeerd met het dossier 2+ en 1</i>			
Institut national d'assurance maladie-invalidité. — <i>Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering</i>	D.21.058	X	X		
Office national d'allocations familiales pour travailleurs salariés. — <i>Rijksdienst voor kinderbijslag voor werk- nemers</i>	D.21.065	groupée avec dossier 2+ et 1. — <i>gegroepeerd met het dossier 2+ en 1</i>			

Ministres/Organismes — <i>Ministeries/Instellingen</i>		Dossier introduit — <i>Dossier ingediend</i>	Contrôle administratif et budgétaire — <i>Administra- tieve en begrotings controle</i>	Négocia- tions sectorielles — <i>Onderhande- lingen sector- comité</i>	Publication au <i>Moniteur belge</i> — <i>Publicatie in Belgisch Staatsblad</i>
Office national de sécurité sociale. — <i>Rijksdienst voor Sociale Zekerheid</i>	D.20.999		groupée avec dossier 2+ et 1. — <i>gegroepeerd met het dossier 2+ en 1</i>		
Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales. — <i>Rijksdienst voor sociale zekerheid provinciale en plaatselijke overheidsdiensten</i>	D.21.039	X	X	X	
Office national des vacances annuelles. — <i>Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie</i>	D.20.992		groupée avec dossier 2+ et 1. — <i>gegroepeerd met het dossier 2+ en 1</i>		
Office de sécurité sociale d'Outre-mer. — <i>Rijksdienst voor de overzeese sociale zekerheid</i>	D.20.999		groupée avec dossier 2+ et 1. — <i>gegroepeerd met het dossier 2+ en 1</i>		
Ministère de l'Intérieur — Gouvernements provinciaux. — <i>Ministerie van Binnenlandse Zaken — Provinciale gouvernementen</i>	D.20.951	X	X	X	X
Ministère de l'Agriculture et des Classes moyennes. — <i>Ministerie van Landbouw en Middenstand</i>	D.21.052		groupée avec dossier 2+ et 1. — <i>gegroepeerd met het dossier 2+ en 1</i>		
Bureau d'intervention et de restitution belge. — <i>Belgisch Interventie- en Restitutiebureau</i>	D.		groupée avec dossier 2+ et 1. — <i>gegroepeerd met het dossier 2+ en 1</i>		
Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants. — <i>Rijksdienst voor de sociale Verzekeringen der zelfstandigen</i>	D.	X	X		
Etablissements scientifiques. — <i>Wetenschappelijke inrichtingen</i>		X	X	X	X
Ministère des Affaires économiques. — <i>Ministerie van Economische Zaken</i>	D.21.021	X	X		
Institut belge de Normalisation. — <i>Belgisch Instituut voor Normalisatie</i>	D.21.170				
Office de contrôle des assurances. — <i>Controledienst voor de verzekeringen</i>	D.20.961	X	X	X	
Bureau fédéral du Plan. — <i>Federaal Planbureau</i>	D.21.060				
Ministère des Affaires étrangères. — <i>Ministerie van Buitenlandse Zaken</i>	D.20.970	X	X	X	X
Chancellerie. — <i>Kanselarij</i>	D.20.970	X	X	X	X
Ministère de l'Emploi et du Travail. — <i>Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid</i>	D.20.994		groupée avec dossier 2+ et 1. — <i>gegroepeerd met het dossier 2+ en 1</i>		
Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage. — <i>Hulpkas voor werkloosheidsuitkeringen</i>	D.20.811	X	X	X	
Office national de l'Emploi. — <i>Rijksdienst voor arbeidsvoorziening</i>	D.20.808	X	X	X	
Pool des marins de la marine marchande. — <i>Pool van de Zeelieden der koopvaardij</i>	D.				
Ministère des Communications et de l'Infrastructure. — <i>Ministerie van Verkeer en Infrastructuur</i>	D.21.036		groupée avec dossier 2+ et 1. — <i>gegroepeerd met het dossier 2+ en 1</i>		
Office de régularisation de la navigation intérieure. — <i>Dienst voor regeling der Binnenvaart</i>	D.				

Ministres/Organismes — Ministeries/Instellingen		Dossier introduit — Dossier ingediend	Contrôle administratif et budgétaire — Administra- tieve en begrotings controle	Négocia- tions sectorielles — Onderhande- lingen sector- comité	Publication au Moniteur belge — Publicatie in Belgisch Staatsblad
Ex-Ministère de la Santé publique et de l'Environnement. — <i>Ex-Ministerie van Volksgezondheid en Leefmilieu</i>	D.20.993	X (incomplet) (onvolledig)			
Institut d'expertise vétérinaire. — <i>Instituut voor Veterinaire Keuring</i>	D.		groupée avec dossier 2+ et 1. — <i>gegroepeerd met het dossier 2+ en 1</i>		
Institut d'Hygiène et d'Epidémiologie. — <i>Instituut voor Hygiëne en Epidemiologie</i>	D.	X	X	X	X
Ministères des Finances. — <i>Ministerie van Financiën</i> .	D.20.940	X	X	X	X
Ministère de la Défense nationale. — <i>Ministerie van Landsverdediging</i>	D.20.991				
Office des renseignements et d'aide aux familles des militaires. — <i>Hulp- en informatiebureau voor Gezinnen van militairen</i>	D.21.201		groupée avec dossier 2+ et 1. — <i>gegroepeerd met het dossier 2+ en 1</i>		
Office central d'action sociale et culturelle au profit des membres de la Communauté militaire. — <i>Centrale dienst voor Sociale en Culturele Actie ten behoeve van de leden van de militaire gemeenschap</i>	D.21.023				
Institut géographique national. — <i>Nationaal geografisch instituut</i>	D.20.955		groupée avec dossier 2+ et 1. — <i>gegroepeerd met het dossier 2+ en 1</i>		
Musée royal de l'armée et d'histoire militaire. — <i>Koninklijk museum van het leger en van de krijgsgeschiedenis</i>	D.	X	X	X	X
Office national des Pensions. — <i>Rijksdienst voor Pensioenen</i>	D.	X	X	X	X
Administration générale de la Coopération au développement. — <i>Algemeen Bestuur voor Ontwikkelingssamenwerking</i>	D.21.016	X	X	X	X
Office belge du Commerce extérieur. — <i>Belgische Dienst voor de Buitenlandse handel</i>	D.20.932	X	X	X	X
Ministère de la Fonction publique. — <i>Ministerie van Ambtenarenzaken</i>	D.20.690	X	X	X	X
Institut national des Invalides de guerre, Anciens combattants et victimes de guerre. — <i>Nationaal instituut voor oorlogsinvaliden, oudstrijders en Oorlogsslachtoffers</i>	D.		groupée avec dossier 2+ et 1. — <i>gegroepeerd met het dossier 2+ en 1</i>		
Régie des Bâtiments. — <i>Regie der Gebouwen</i>	D.21.032	X	X		

ANNEXE 4

**INITIATIVES LEGISLATIVES ET
REGLEMENTAIRES DU SERVICE
D'ADMINISTRATION GENERALE PRISES DEPUIS
L'INSTALLATION DE MONSIEUR FLAHAUT
COMME MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE**

Liste arrêtée au 14 août 1996

I. — TEXTES PUBLIES

A. INITIATIVE LEGISLATIVE

Le chapitre VIII de la loi du 20 décembre 1995 portant des dispositions fiscales, financières et diverses (M.B. du 23/12/95, entrée en vigueur le 01.01.1996).

Objet : pour la Fonction publique : modification des dispositions concernant les accidents de travail et les maladies professionnelles, des dispositions sociales, l'allocation de fin d'année, le droit d'inscription au SPR.

B. INITIATIVES REGLEMENTAIRES EN MATIERE DE STATUT ADMINISTRATIF

1) Arrêté royal du 14 février 1996 modifiant l'arrêté royal du 20 octobre 1992 exécutant pour l'Exécutif régional wallon, l'article 62, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 22 novembre 1991 fixant les principes généraux du statut administratif et pécuniaire des agents de l'Etat applicables au personnel des exécutifs et des personnes morales de droit public qui en dépendent (M.B. du 24/4/96).

Objet : pour la Région wallonne, les principes généraux des statuts administratif et pécuniaire des agents.

2) Arrêté royal du 6 mai 1996 modifiant l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat (M.B. du 25/5/1996, entrée en vigueur le 01.06.1996).

Objet : diplômes d'enseignement — Union européenne.

3) Arrêté royal du 22 mai 1996 modifiant l'arrêté royal du 26 septembre 1994 fixant les principes généraux du statut administratif et pécuniaire des agents de l'Etat applicables au personnel des services des Gouvernements des Communautés et des Régions et des Collèges de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française ainsi qu'aux personnes morales de droit public qui en dépendent (M.B. du 19/6/1996).

Objet : statuts administratif et pécuniaire des communautés : diplômes d'enseignement — Union européenne.

4) Arrêté royal du 3 juin 1996 portant modification de diverses dispositions réglementaires applicables aux agents de l'Etat (M.B. du 15/6/1996, entrée en vigueur le 01.01.1994 et, pour ce qui concerne les dispositions sur les niveaux 2+ et 1, le jour de l'entrée en vigueur du cadre organique des administrations et au plus tard au 1^{er} juin 1997).

BIJLAGE 4

**WETGEVENDE EN REGLEMENTAIRE
INITIATIEVEN VAN DE DIENST VAN ALGEMEEN
BESTUUR GENOMEN SEDERT DE INSTALLATIE
VAN DE HEER FLAHAUT ALS MINISTER
VAN AMBTENARENZAKEN**

Lijst afgesloten op 14 augustus 1996

I. — GEPUBLICEERDE TEKSTEN

A. WETGEVEND INITIATIEF

Hoofdstuk VIII van de wet van 20 december 1995 houdende fiscale, financiële en diverse bepalingen (B.S. van 23/12/1995, inwerkingtreding op 1/1/1996).

Betreft : voor Ambtenarenzaken : wijziging bepalingen inzake arbeidsongevallen en beroepsziekten, sociale bepalingen, eindejaarstoelage, inschrijvingsrecht V.W.S.

B. REGLEMENTAIRE INITIATIEVEN INZAKE ADMINISTRATIEF STATUUT

1) Koninklijk besluit van 14 februari 1996 tot wijziging van het koninklijk besluit van 20 oktober 1992 tot uitvoering voor de Executieve van het Waalse Gewest, van artikel 62, § 1, van het koninklijk besluit van 22 november 1991 tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de rijksambtenaren die van toepassing zijn op het personeel van de Executieven en van de publiekrechtelijke personen die ervan afhangen (B.S. van 24/4/1996).

Betreft : voor het Waalse Gewest, algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de ambtenaren.

2) Koninklijk besluit van 6 mei 1996 tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel (B.S. van 25/5/1996, inwerkingtreding op 1/6/1996).

Betreft : onderwijsdiploma's Europese Unie.

3) Koninklijk besluit van 22 mei 1996 tot wijziging van het koninklijk besluit van 26 september 1994 tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de rijksambtenaren die van toepassing zijn op het personeel van de diensten van de gemeenschaps- en gewestregeringen en van de colleges van de gemeenschappelijke gemeenschapscommissie, en van de Franse Gemeenschapscommissie alsook op de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen (B.S. van 19/6/1996).

Betreft : administratief en geldelijk statuut gemeenschappen : onderwijsdiploma's Europese Unie.

4) Koninklijk besluit van 3 juni 1996 houdende wijziging van diverse verordeningsbepalingen die toepasselijk zijn op de rijksambtenaren (B.S. van 15/6/1996, inwerkingtreding op 1/1/1994 en, voor wat betreft de bepalingen aangaande de niveaus 2+ en 1, de dag van de inwerkingtreding van de personeelsformaties van de besturen en ten laatste op 1/6/1997).

Objet : suspension temporaire de la réforme administrative des carrières jusqu'à l'entrée en vigueur du cadre organique phase II.

5) Arrêté royal du 4 août 1996 modifiant l'arrêté royal du 8 août 1983 relatif à l'exercice d'une fonction supérieure dans les administrations de l'Etat (M.B. du 31/8/1996, entrée en vigueur le 31/8/1996)

Objet : adaptation aux nouveaux rangs de la hiérarchie et à la création du niveau 2+.

C. INITIATIVES REGLEMENTAIRES EN MATIERE DE CONGES ET DE REDISTRIBUTION DU TRAVAIL

1) Arrêté royal du 8 février 1996 modifiant l'arrêté royal du 28 février 1991 relatif à l'interruption à mi-temps de la carrière professionnelle dans les administrations de l'Etat (M.B. 13/3/1996, entrée en vigueur le 01.01.1996).

Objet : l'octroi possible pendant 6 ans (au lieu de 5).

2) Arrêté royal du 28 février 1996 modifiant l'arrêté royal du 28 février 1991 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle dans les administrations et autres services des ministères (M.B. 3/4/1996, entrée en vigueur le 01.01.1996).

Objet : l'octroi possible pendant 6 ans (au lieu de 5).

3) Arrêté royal du 17 juin 1996 portant exécution partielle de l'article 2, alinéa 2 et de l'article 6 de la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public (M.B. du 06.07.1996, entrée en vigueur le 06.07.1996).

Objet : application de la redistribution de travail dans certains services et organismes.

4) Arrêtés royaux portant exécution de l'article 14 de la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public, des

— 11 décembre 1995 :

* départ anticipé à mi-temps : pour les CPAS de Brede ne, Buggenhout et Kortrijk;

* semaine volontaire de quatre jours : pour les CPAS de Bredene, Kapelle-op-den-Bos et Buggenhout;

— 10 juin 1996 :

* départ anticipé à mi-temps : pour les CPAS de Durbuy, Erquelinnes, Oud-Heverlee, Sint-Pieters-Leeuw, Waarschoot et Wuustwezel;

* semaine volontaire de quatre jours : pour les CPAS de Durbuy, Erquelinnes, Sint-Pieters-Leeuw, Oud-Heverlee, Waarschoot et Wuustwezel;

— 30 juin 1996 :

* départ anticipé à mi-temps : pour l'Intercommunale des Personnes âgées de Liège et Environs et pour les CPAS d'Amay, de Deinze, Dendermonde, De Panne, Evergem, Herstal, Herve, Malle, Mouscron, Nijlen, Ninove, Oupeye, Berchem-Sainte-Agathe, Ravels, Vilvoorde et Visé;

* semaine volontaire de quatre jours : pour l'Intercommunale des Personnes âgées de Liège et Environs et pour les CPAS d'Amay, Braine-le-Comte, Herstal, Herve, Lanaken, Mouscron, Ninove, Oupeye, Ravels et Visé.

Objet : Application du régime de départ anticipé à mi-temps et du régime de la semaine volontaire de quatre jours à certains centres publics d'aide sociale.

Betreft : voorlopige opschorting van de administratieve hervorming der loopbanen tot de inwerkingtreding van de personeelsformatie fase II.

5) Koninklijk besluit van 4 augustus 1996 tot wijziging van het koninklijk besluit van 8 augustus 1983 betreffende de uitoefening van een hoger ambt in de rijksbesturen (B.S. van 31/8/1996 — uitwerkingsdatum : 31/8/1996).

Betreft : aanpassing aan nieuwe rangen van de hiërarchie en de oprichting van niveau 2+.

C. REGLEMENTAIRE INITIATIEVEN INZAKE VERLOVEN EN ARBEIDSHERVERDELING

1) Koninklijk besluit van 8 februari 1996 tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 februari 1991 betreffende de halftijdse loopbaanonderbreking in de rijksbesturen (B.S. 13/3/1996, inwerkingtreding op 1/1/1996).

Betreft : toekenning mogelijk tot 6 (i.p.v. 5) jaar.

2) Koninklijk besluit van 28 februari 1996 tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 februari 1991 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan in de besturen en andere diensten van de ministeries (B.S. van 3/4/1996, inwerkingtreding op 1/1/1996).

Betreft : toekenning mogelijk tot 6 (i.p.v. 5) jaar.

3) Koninklijk besluit van 17 juni 1996 houdende gedeeltelijke toepassing van artikel 2, tweede lid, en van artikel 6 van de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector (B.S. van 6/7/1996, inwerkingtreding op 6/7/1996).

Betreft : herverdeling van de arbeid toepasselijk gemaakt op bepaalde diensten en instellingen.

4) Koninklijke besluiten ter uitvoering van artikel 14 van de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector d.d.

— 11 december 1995 :

* halftijdse vervroegde uittreding : voor de OCMW's van Bredene, Buggenhout en Kortrijk;

* vrijwillige vierdagenweek : voor de OCMW's van Bredene, Kapelle-op-den-Bos en Buggenhout;

— 10 juni 1996 :

* halftijdse vervroegde uittreding : voor de OCMW's van Durbuy, Erquelinnes, Oud-Heverlee, Sint-Pieters-Leeuw, Waarschoot en Wuustwezel;

* vrijwillige vierdagenweek : voor de OCMW's van Durbuy, Erquelinnes, Sint-Pieters-Leeuw, Oud-Heverlee, Waarschoot en Wuustwezel;

— 30 juni 1996 :

* halftijdse vervroegde uittreding : voor de « Intercommunale des Personnes âgées de Liège et Environs » en voor de OCMW's van Amay, Deinze, Dendermonde, De Panne, Evergem, Herstal, Herve, Malle, Mouscron, Nijlen, Ninove, Oupeye, Sint-Agatha-Berchem, Ravels, Vilvoorde en Visé;

* vrijwillige vierdagenweek : voor de « Intercommunale des Personnes âgées de Liège et Environs » en voor de OCMW's van Amay, Braine-le-Comte, Herstal, Herve, Lanaken, Mouscron, Ninove, Oupeye, Ravels en Visé.

Betreft : toepassing van het stelsel van de halftijdse vervroegde uittreding en het stelsel van de vrijwillige vierdagenweek op bepaalde openbare centra voor maatschappelijk welzijn.

D. INITIATIVES EN MATIÈRE DE CADRE LINGUISTIQUE

Arrêté royal du 3 juin 1996 modifiant l'arrêté royal du 14 septembre 1994 déterminant, en vue de l'application de l'article 43 des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966, les grades des agents soumis au statut des agents de l'Etat, qui constituent un même degré de la hiérarchie (I) (M.B. du 15/6/1996, entrée en vigueur le 15.06.1996).

Objet : fixation des degrés de la hiérarchie.

E. INITIATIVES EN MATIÈRE DE CONTRACTUELS

1) Arrêté royal du 30 juin 1996 modifiant l'arrêté royal du 16 janvier 1984 fixant pour l'administration des mesures d'exécution de l'arrêté royal n° 230 du 21 décembre 1983 relatif au stage et à l'insertion professionnelle des jeunes. (M.B. du 20/7/96, entrée en vigueur le 30.07.1996).

Objet : répartition du nombre des stagiaires.

2) Arrêté royal du 30 juin 1996 dispensant certaines administrations de l'obligation d'engager des stagiaires (M.B. du 20/7/96, entrée en vigueur le 01.09.1996 pour les contrats de première expérience professionnelle et le 01.01.1997 pour les autres stagiaires).

Objet : plus d'obligation d'engager des stagiaires.

3) Arrêté royal du 9 juillet 1996 modifiant l'arrêté royal du 18 novembre 1991 fixant les conditions d'engagement par contrat de travail dans certains services publics. (M.B. du 20/7/1996, entrée en vigueur le 01.01.1996).

Objet : fixation des règles de l'engagement des étudiants et contractuels pour le remplacement des agents en congé.

F. INITIATIVES EN MATIÈRE DE MOBILITE

Arrêté royal du 19 octobre 1995 modifiant l'arrêté royal du 9 novembre 1994 portant exécution de l'article 36 de l'arrêté royal du 3 novembre 1993 portant les mesures d'exécution relatives à la mobilité du personnel de certains services publics (M.B. du 11/11/1995, entrée en vigueur le 21.11.1995 sauf pour la Régie des bâtiments pour qui l'entrée en vigueur se situe au 01.11.1995).

Objet : modification des mesures concernant la mobilité du personnel des services publics.

G. INITIATIVES EN MATIÈRE DE STATUT SYNDICAL

Arrêté royal du 4 août 1996 portant exécution de l'article 8, § 1^{er}, 1°, C, de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités (en voie de publication)

Objet : examen de la représentativité des syndicats — prise en compte de la SNCB

D. INITIATIEVEN INZAKE TAALKADER

Koninklijk besluit van 3 juni 1996 tot wijziging van het koninklijk besluit van 14 september 1994 tot vaststelling, met het oog op de toepassing van artikel 43 van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966, van de graden van de ambtenaren onderworpen aan het statuut van het rijkspersoneel, die eenzelfde trap van de hiërarchie vormen (I) (B.S. van 15/6/1996, inwerkingtreding op 15/6/1996).

Betreft : vaststelling trappen hiërarchie.

E. INITIATIEVEN INZAKE CONTRACTUELEN

1) Koninklijk besluit van 30 juni 1996 tot wijziging van het koninklijk besluit van 16 januari 1984 tot vaststelling in de administratie van de uitvoeringsmaatregelen van het koninklijk besluit n° 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces (B.S. van 20/7/1996, inwerkingtreding op 30/7/1996).

Betreft : verdeling aantal stagiairs.

2) Koninklijk besluit van 30 juni 1996 waarbij sommige administraties vrijgesteld worden van de verplichting stagiairs in dienst te nemen (B.S. van 20/7/1996, inwerkingtreding op 1/9/1996 voor de eerste werkervaringscontracten en 1/1/1997 voor de andere stagiairs).

Betreft : vrijstelling van de verplichting tot het in dienst nemen van stagiairs.

3) Koninklijk besluit van 9 juli 1996 tot wijziging van het koninklijk besluit van 18 november 1991 tot vaststelling van de voorwaarden voor de indienstneming bij arbeidsovereenkomst in sommige overheidsdiensten (B.S. van 20/7/1996, inwerkingtreding op 1/1/1996).

Betreft : vaststelling regels inzake tewerkstelling van studenten en contractuele personeelsleden om ambtenaren met vakantieverlof te vervangen.

F. INITIATIEVEN INZAKE MOBILITEIT

Koninklijk besluit van 19 oktober 1995 tot wijziging van het koninklijk besluit van 9 november 1994 tot uitvoering van artikel 36 van het koninklijk besluit van 3 november 1993 houdende uitvoeringsmaatregelen betreffende de mobiliteit van het personeel van sommige overheidsdiensten (B.S. van 11/11/1995, inwerkingtreding op 21/11/1995 behalve voor de Regie der Gebouwen, waar de inwerkingtreding op 1/11/1995 gebeurt).

Betreft : wijziging van de maatregelen inzake mobiliteit van het personeel van de overheidsdiensten.

G. INITIATIEVEN INZAKE HET SYNDICAAL STATUUT

Koninklijk besluit van 4 augustus 1996 tot uitvoering van artikel 8, § 1, 1°, c), van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel (in voorbereiding voor bekendmaking in het Belgisch Staatsblad)

Betreft : onderzoek naar de vertegenwoordiging van de syndicaten — toevoeging van de NMBS

II. — PROJETS EN PREPARATION

A. INITIATIVES LÉGISLATIVES

1) Projet de loi relatif au régime de responsabilité des agents de certains services publics (approuvé par le Conseil des ministres le 15/3/1996, en attente de négociation syndicale).

2) Projet de loi portant diverses mesures en matière de fonction publique (déposé à la Chambre le 5 juillet 1996).

3) Projet de loi modifiant la loi du 22 octobre 1990 remplaçant l'article 54 des lois sur la collation des grades académiques et le programme des examens universitaires, coordonnées par l'arrêté du Régent du 31 décembre 1949 (déposé à la Chambre le 12 juillet 1996).

4) Projet de loi relatif aux traitements des titulaires de certaines fonctions publiques et des ministres des cultes (déposé à la Chambre le 12 juillet 1996).

5) Projet de loi modifiant la loi du 10 avril 1995 sur la redistribution du travail (en attente de négociation syndicale).

6) Projet de loi modifiant la loi du 3 juillet 1967 sur la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public (contrôle administratif et budgétaire).

B. INITIATIVES RÉGLEMENTAIRES

1) Projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 1^{er} juin 1964 relatif à certains congés accordés à des agents des administrations de l'Etat et aux absences pour convenance personnelle (soumis à la signature).

2) Projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 7 août 1939 organisant le signalement et la carrière des agents de l'Etat (soumis à la signature).

3) Projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 29 juin 1973 portant statut pécuniaire du personnel des ministères (soumis à la signature).

4) Projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 18 janvier 1965 portant réglementation générale en matière de frais de parcours (contrôle administratif et budgétaire).

5) Projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 18 novembre 1991 réglant l'intervention de l'Etat et de certains organismes d'intérêt public dans les frais de transport des membres du personnel (contrôle administratif et budgétaire).

6) Projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat (en attente de négociation syndicale).

7) Projet d'arrêté royal portant modification de diverses dispositions réglementaires applicables aux agents de l'Etat (avis du Conseil d'Etat).

8) 2 projets d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités (en attente de négociation syndicale).

II. — ONTWERPEN IN VOORBEREIDING

A. WETGEVENDE INITIATIEVEN

1) Wetsontwerp betreffende de aansprakelijkheidsregeling van de ambtenaren van sommige overheidsdiensten (goedgekeurd in Ministerraad van 15/3/1996, in afwachting van syndicale onderhandelingen).

2) Wetsontwerp houdende diverse maatregelen inzake ambtenarenzaken (ingediend bij de Kamer op 5 juli 1996).

3) Wetsontwerp tot wijziging van de wet van 22 oktober 1990 tot vervanging van artikel 54 van de wetten op het toekennen van de academische graden en het programma van de universitaire examens, gecordineerd bij het besluit van de Regent van 31 december 1949 (ingediend bij de Kamer op 12 juli 1996).

4) Wetsontwerp betreffende de wedden van de titularissen van sommige openbare ambten en van de bedienaars van de erediensten (ingediend bij de Kamer op 12 juli 1996).

5) Wetsontwerp tot wijziging van de wet van 10 april 1995 op de arbeidsherverdeling (in afwachting van syndicale onderhandelingen).

6) Wetsontwerp tot wijziging van de wet van 3 juli 1967 betreffende de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector (administratieve en begrotingscontrole).

B. REGLEMENTAIRE INITIATIEVEN

1) Ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 1 juni 1964 betreffende sommige verloven toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen en betreffende de afwezigheden wegens persoonlijke aangelegenheid (ter ondertekening voorgelegd).

2) Ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 7 augustus 1939 betreffende de beoordeling en de loopbaan van het rijkspersoneel (ter ondertekening voorgelegd).

3) Ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 29 juni 1973 houdende bezoldigingsregeling van het personeel der ministeries (ter ondertekening voorgelegd).

4) Ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 18 januari 1965 houdende algemene regeling inzake reiskosten (administratieve en begrotingscontrole).

5) Ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 18 november 1991 tot regeling van de tegemoetkoming van de Staat en van sommige instellingen van openbaar nut in de vervoerkosten van de personeelsleden (administratieve en begrotingscontrole).

6) Ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel (in afwachting van syndicale onderhandelingen).

7) Ontwerp van koninklijk besluit houdende wijziging van diverse verordeningsbepalingen toepasselijk op de rijksambtenaren (voor advies bij de Raad van State).

8) 2 ontwerpen van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel (in afwachting van syndicale onderhandelingen).

9) Projet d'arrêté royal portant exécution de l'article 19bis de la loi du 19 décembre 1984 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités en ce qui concerne l'établissement des règlements de travail (en attente de négociation syndicale).

10) Projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 29 novembre 1994 portant octroi d'une allocation pour paiement d'arriérés à certains agents des administrations de l'Etat (pendant au Conseil des Ministres).

11) 2 projets d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 1er février 1993 déterminant les tâches auxiliaires ou spécifiques dans les administrations et autres services des ministères ainsi que dans certains organismes d'intérêt public (pendant au Conseil des Ministres).

III. — CIRCULAIRES

1) N° 416 du 6 juillet 1995 — Promotion par avancement de grade aux grades du rang 22 — Ordre de promotion — Liste nominative des agents (M.B. 18/7/1995).

Objet : règles sur la promotion.

2) N° 418 du 24 juillet 1995 — Engagement de contractuels aux fins de répondre à des besoins exceptionnels et temporaires en personnel en 1996 (M.B. du 5/5/1995).

Objet : la liste des documents nécessaires qui doivent être ajoutés aux dossiers.

3) N° 419 du 25 juillet 1995 — Cadres organiques et nouvelles carrières dans les 5 niveaux (M.B. du 17/8/1995).

Objet : opération nouveaux cadres organiques.

4) N° 420 du 7 août 1995 — Dispense de service pour le 14 août 1995 (M.B. du 9/8/1995).

Objet : dispense de service.

5) N° 415 du 16 octobre 1995 — Semaine volontaire de 4 jours — Départ anticipé à mi-temps — Calcul du traitement (M.B. du 25/10/1995).

Objet : nouvelle méthode de calcul du traitement en cas de prestations à temps partiel.

6) Circulaire du 7 août 1995 relative à l'arrêté royal du 9 mars 1995 organisant la protection des membres du personnel contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail (M.B. du 31/8/1995).

Objet : mesures en faveur des victimes du harcèlement sexuel.

7) N° 421 du 20 octobre 1995 — Compensation des jours fériés qui coïncident en 1996 avec un samedi ou un dimanche (M.B. du 26/10/1995).

Objet : compensation des jours fériés en 1996.

8) N° 422 du 10 novembre 1995 — Allocation de fin d'année 1995 (M.B. du 13/11/1995).

Objet : calcul de l'allocation de fin d'année 1995.

9) Ontwerp van koninklijk besluit tot uitvoering van artikel 19bis van de wet van 19 december 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel voor wat betreft de vaststelling van de arbeidsreglementeringen (in afwachting van syndicale onderhandelingen).

10) Ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 29 november 1994 houdende toekenning van een toelage ter vereffening van een achterstallig bedrag aan sommige ambtenaren in de rijksbesturen (voor te leggen aan de Ministerraad).

11) 2 ontwerpen van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 1 februari 1993 tot bepaling van de bijkomende of specifieke opdrachten in de besturen en andere diensten van de ministeries en in sommige instellingen van openbaar nut (voor te leggen aan de Ministerraad).

III. — OMZENDBRIEVEN

1) N° 415 van 16 oktober 1995 — Stelsel van de vrijwillige vierdagenweek — Halftijdse vervroegde uittreding — Weddeberekening van september 1995 (B.S. van 31/10/1995).

Betreft : nieuwe methode van weddeberekening bij niet-volledige prestaties.

2) N° 416 van 6 juli 1995 — Bevordering door verhoging in graad tot de graden van rang 22. Orde van bevordering. Naamlijst van het personeel (B.S. van 18/7/1995).

Betreft : regels inzake bevordering .

3) N° 418 van 24 juli 1995 — Indienstneming van contractuelen om te voldoen aan uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften in 1996 (B.S. van 5/8/1995).

Betreft : opsomming van de nodige documenten die bij de dossiers moeten gevoegd worden.

4) N° 419 van 25 juli 1995 — Personeelsformaties en nieuwe loopbanen, niveaus 4, 3 en 2, niveaus 2+ en 1 (B.S. van 17/8/1995).

Betreft : operatie nieuwe personeelsformaties.

5) N° 420 van 7 augustus 1995 — Dienstvrijstelling op maandag 14/8/1995 (B.S. van 9/8/1995).

Betreft : dienstvrijstelling .

6) Omzendbrief van 7 augustus 1995 betreffende het koninklijk besluit van 9 maart 1995 ter bescherming van de personeelsleden tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk (B.S. van 31/8/1995).

Betreft : maatregelen ten gunste van de slachtoffers van ongewenst seksueel gedrag.

7) N° 421 van 20 oktober 1995 — Compensatie van feestdagen die in 1996 met een zaterdag of een zondag samenvallen (B.S. van 26/10/1995).

Betreft : compensatie van feestdagen in 1996.

8) N° 422 van 10 november 1995 — Eindejaarstoelage 1995 (B.S. van 23/11/1995).

Betreft : berekening eindejaarstoelage 1995.

9) N° 423 du 11 décembre 1995 — Banque de données — Codes de grades (M.B. du 30/12/1995).

Objet : Communication des codes de grades.

10) N° 424 du 4 décembre 1995 — Evaluation des agents de la Fonction publique fédérale (M.B. du 14/12/1995).

Objet : explication concernant le régime futur d'évaluation.

11) N° 425 du 20 décembre 1995 — Prolongation des régimes d'interruption de la carrière professionnelle (M.B. du 20/12/1995).

Objet : l'annonce de la prolongation des régimes d'interruption de la carrière professionnelle jusqu'à 6 ans.

12) N° 426 du 11 décembre 1995 — Dispense de service pour don d'organes ou de tissus (M.B. du 30/12/1995).

Objet : dispense de service nécessaire pour couvrir la durée de l'hospitalisation et de la convalescence éventuelle.

13) N° 427 du 29 janvier 1996 — 2^{ème} phase de l'opération de fixation de nouveaux cadres organiques (M.B. du 3/2/1996).

Objet : 2^{ème} phase de l'opération des cadres organiques.

14) N° 428 du 7 février 1996 — Pécule de vacances 1996 (M.B. du 22/2/1996).

Objet : calcul du pécule de vacances 1996.

15) N° 429 du 6 mars 1996 — Diverses modalités d'exécution de la loi du 3 juillet 1967 sur la réparation des accidents du travail dans le secteur public (M.B. du 12/3/1996).

Objet : règles de prescription et réassurance.

16) N° 430 du 15 mars 1996 — Banque de données du personnel dans les services publics fédéraux (M.B. du 3/4/1996).

Objet : communication des codes de grades.

17) N° 431 du 12 juin 1996 — Récupération à charge du personnel actif ou retraité des services publics de rémunérations ou de pensions versées indûment (M.B. du 21/6/1996).

Objet : communication du nouveau régime relatif à la récupération de rémunérations ou de pensions versées indûment.

18) N° 432 du 30 mai 1996 — Application de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités (M.B. du 6/7/1996).

Objet : règles du statut syndical.

19) N° 412bis du 14 mai 1996 — Remplacement des agents temporairement absents du service (M.B. du 13/6/1996).

Objet : Ajouts aux catégories des membres du personnel qui peuvent être remplacés par des contractuels.

9) N° 423 van 11 december 1995 — Databank — Codes van de graden (B.S. van 30/12/1995).

Betreft : mededeling codes van graden.

10) N° 424 van 4 december 1995 — Evaluatie van de ambtenaren van het Federaal Openbaar Ambt (B.S. van 14/12/1995).

Betreft : uitleg i.v.m. de toekomstige evaluatie van de rijksambtenaren.

11) N° 425 van 20 december 1995 — Verlenging van de stelsels van onderbreking van de beroepsloopbaan (B.S. van 20 december 1995).

Betreft : aankondiging van de verlenging tot zes jaar van de stelsels van loopbaanonderbreking.

12) N° 426 van 11 december 1995 — Vrijstelling van dienst voor het afstaan van organen of weefsel (B.S. van 30 december 1995).

Betreft : dienstvrijstelling voor de tijd nodig voor de hospitalisatie en het vereiste herstel .

13) N° 427 van 29 januari 1996 — Tweede fase van de operatie tot vaststelling van nieuwe personeelsformaties en taalkaders (B.S. van 3 februari 1996).

Betreft : tweede fase van de operatie personeelsformaties.

14) N° 428 van 7 februari 1996 — Vakantiegeld 1996 (B.S. van 22 februari 1996).

Betreft : berekening vakantiegeld 1996.

15) N° 429 van 6 maart 1996 — Diverse modaliteiten ter uitvoering van de wet van 3/7/1967 betreffende de vergoeding voor arbeidsongevallen in de overheidssector : verjaring en herverzekering (B.S. 12 maart 1996).

Betreft : regels inzake verjaring en herverzekering.

16) N° 430 van 15 maart 1996 — Personeelsdatabank in de federale overheidsdiensten; graadcodes (B.S. van 3 april 1996).

Betreft : mededeling graadcodes.

17) N° 431 van 12 juni 1996 — Terugvordering van aan het actieve of op rust zijnde overheidspersoneel ten onrechte betaalde bezoldigingen en pensioenen (B.S. van 21 juni 1996).

Betreft : mededeling van nieuwe regels inzake terugvordering van ten onrechte betaalde bezoldigingen en pensioenen.

18) N° 432 van 30 mei 1996 — Toepassingsgebied van de wet van 19/12/1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en van het koninklijk besluit van 28/9/1984 tot uitvoering van die wet (B.S. van 6 juli 1996).

Betreft : regelingen inzake syndicaal statuut.

19) N° 412bis van 14 mei 1996 — Vervanging van de tijdelijk uit de dienst afwezig zijnde ambtenaren (B.S. van 13 juni 1996).

Betreft : toevoeging aan de categorieën van personeelsleden die door contractuelen kunnen worden vervangen.

20) N° 433 du 27 juin 1996 — Engagement de contractuels en remplacement de membres du personnel statutaire en congé annuel de vacances en 1996 (M.B. du 3/7/1996).

Objet : engagement de contractuels en remplacement des agents de l'Etat en congé annuel.

21) N° 435 du 25 juin 1996 — Congés pour motifs impérieux d'ordre familial (M.B. du 2/7/1996).

Objet : l'annonce d'un nouvel arrêté qui ouvre le droit au congé pour motifs impérieux d'ordre familial aux agents qui doivent assurer l'accueil, pendant les périodes de vacances scolaires, d'enfants n'ayant pas atteint l'âge de 15 ans, que ces agents soient isolés ou non

22) N° 437 du 22 juillet 1996 — Engagement de contractuels aux fins de répondre à des besoins exceptionnels et temporaires en personnel en 1997 (M.B. du 3 août 1996).

Objet : directives relatives à l'envoi des demandes d'engagement de personnes sous contrat de travail aux fins de répondre à des besoins exceptionnels et temporaires en personnel en 1997.

23) N° 438 du 29 juillet 1996 — Répartition des emplois rémunérés par certaines échelles de traitement (M.B. du 7/8/1996).

Objet : il convient également de tenir compte de la promotion linguistique applicable au degré de la hiérarchie correspondant, lors de l'octroi de toute promotion par avancement barémique subordonnée à la vacance d'emploi.

24) N° 439 du 2 août 1996 — Dispense de service le vendredi 16 août 1996 (M.B. 10/8/1996).

Objet : dispense de service.

25) N° 440 du 9 août 1996 — Application des articles 66, § 2 et 69, § 2, de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat (M.B. du ...).

Objet : information relative au calcul d'ancienneté de service et les conséquences sur le calcul de congés de maladie.

26) N° 441 du 12 août 1996 — Modification de la réglementation en matière de l'octroi de fonctions supérieures (M.B. du 31 août 1996).

Objet : information relative à l'arrêté modifiant l'arrêté du 8 août 1983 relatif à l'exercice d'une fonction supérieure dans les administrations de l'Etat, qui est publié au même jour.

20) N° 433 van 27 juni 1996 — Indienstneming van contractuelen ter vervanging van statutaire personeelsleden die wegens het jaarlijks vakantieverlof afwezig zijn in 1996 (B.S. van 3 juli 1996).

Betreft : aanneming van contractuelen om rijksambtenaren met vakantieverlof te vervangen.

21) N° 435 van 25 juni 1996 — Verlof om dwingende redenen van familiaal belang — Artikel 12 van het koninklijk besluit van 1 juni 1964 betreffende sommige verloven toegestaan aan personeelsleden van de rijksbesturen en betreffende de afwezigheden wegens persoonlijke aangelegenheid (B.S. van 2 juli 1996).

Betreft : aankondiging van nieuw besluit dat het recht op verlof om dwingende redenen van familiaal belang zal openstellen voor de ambtenaren die, ongeacht of zij al dan niet alleenstaande zijn, tijdens de periodes van schoolvakantie, moeten instaan voor de opvang van kinderen die de leeftijd van 15 jaar niet hebben bereikt (het betreft de bijkomende dertig dagen).

22) N° 437 van 22 juli 1996 — Indienstneming van contractuelen om te voldoen aan uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften in 1997 (B.S. van 3 augustus 1996).

Betreft : richtlijnen met betrekking tot het toezenden van de aanvragen tot indienstneming van contractuelen om te voldoen aan uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften in 1997.

23) N° 438 van 29 juli 1996 — Verdeling van de betrekkingen die met bepaalde weddeschalen bezoldigd zijn (B.S. van 7 augustus 1996).

Betreft : bij de toekenning van elke bevordering door verhoging in weddeschaal die afhankelijk is van een vacature van betrekking, dient eveneens rekening te worden gehouden met de taalverhouding, toepasselijk op de overeenkomstige trap van de hiërarchie.

24) N° 439 van 2 augustus 1996 — Dienstvrijstelling op vrijdag 16 augustus 1996 (B.S. van 10 augustus 1996).

Betreft : dienstvrijstelling.

25) N° 440 van 9 augustus 1996 — Toepassing van de artikelen 66, § 2 en 69, § 2, van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel (B.S. van ...).

Betreft : toelichting m.b.t. de berekening van de dienstanciënniteit en de gevolgen ervan op het kapitaal aan ziekteverlof.

26) N° 441 van 12 augustus 1996 — Wijziging van de reglementering inzake toekenning van hogere functies (B.S. van 31 augustus 1996).

Betreft : toelichting bij het op dezelfde dag verschenen wijzigingsbesluit van 8 augustus 1983 betreffende de uitoefening van een hoger ambt in de rijksbesturen.