

FOD Financiën" (nr. 4033)

- de heer Luk Van Biesen aan de minister van Defensie, belast met Ambtenarenzaken, over "de evaluaties van de federale ambtenaren" (nr. 4367)

03 Questions jointes de

- M. Alain Top au ministre de la Défense, chargé de la Fonction publique, sur "l'évaluation des fonctionnaires" (n° 4012)

- Mme Kattrin Jadin au ministre de la Défense, chargé de la Fonction publique, sur "l'évaluation des fonctionnaires du SPF Finances" (n° 4033)

- M. Luk Van Biesen au ministre de la Défense, chargé de la Fonction publique, sur "les évaluations des fonctionnaires fédéraux" (n° 4367)

03.01 Alain Top (sp.a): Mijnheer de minister, op 27 april 2015 meldde *De Morgen* dat negen van de iets minder dan 19 000 ambtenaren bij de FOD Financiën, veruit de grootste groep bij de federale ambtenaren, een negatieve evaluatie hadden gekregen. Deze evaluaties kwamen er nadat voormalig staatssecretaris voor Ambtenarenzaken Hendrik Bogaert een nieuw evaluatiesysteem had laten invoeren.

Twee slechte evaluaties moeten binnen het nieuwe systeem volstaan om iemand aan de deur te zetten, te ontslaan. Op deze manier komt een einde aan het systeem van vaste benoemingen en zou men wanpraktijken sneller kunnen detecteren.

Hoeveel werknemers zijn bezig met het evaluatiesysteem, met gegevens te verwerken, gegevens op te vragen, diensthoofden te contacteren enzovoort?

Hoe volgt uw kabinet het evaluatiesysteem op sinds u belast bent met Ambtenarenzaken? Welke maatregelen hebt u reeds getroffen?

Twee evaluaties volstaan om iemand te ontslaan, wanneer volgt een tweede evaluatieronde?

Worden deze evaluaties ook reeds in andere departementen gebruikt en zijn hierover reeds cijfers gekend?

03.02 Luk Van Biesen (Open Vld): Mijnheer de minister, collega Top schetste de problematiek reeds. Het gaat inderdaad over de evaluatieprocedure, waarbij bij de FOD Financiën slechts negen medewerkers op 18 838 ambtenaren, oftewel 0,05 %, een negatieve evaluatie kregen. U kondigde reeds aan dat u het evaluatiesysteem nog een kans zult

geven.

Hebt u aan de hand van deze gegevens enige opmerkingen gemaakt of kleine aanpassingen doorgevoerd? Hebt u een planning gemaakt voor een volgende evaluatie van het systeem?

In het vorige systeem waren er meer onvoldoendes, het aantal onvoldoendes was de jongste jaren systematisch gestegen, maar in 2014 kreeg dat dus een knauw.

Wat is uw standpunt ter zake? U wenst het evaluatiesysteem nog een kans te geven, hoe ziet u dat? Welke aanpassingen zult u doorvoeren? Wanneer zult u een ander voorstel van evaluatie doorvoeren?

De **voorzitter**: Mevrouw Jadin zit vast in een andere commissie.

03.03 Minister Steven Vandeput: Mijnheer de voorzitter, collega's, ik dank u voor uw vragen over een belangrijk element in de modernisering van het personeelsbeleid van de federale overheid. Ik zal de vraag behandelen zoals ze voor mij voorbereid is, dit wil zeggen in de twee talen, ofschoon mevrouw Jadin niet aanwezig is.

Le système d'évaluation est relativement récent. Il n'a produit ses premiers effets, pour la très grande majorité des fonctionnaires, qu'en début d'année 2015.

U weet dat het in januari 2014 werd ingevoerd, dus in januari 2015 was er voor de eerste keer een volledige doorloop.

Ce système prévoit l'attribution d'une des quatre mentions suivantes: "exceptionnel", "répond aux attentes", "à améliorer" et "insuffisant".

De evaluatie is van toepassing op de personeelsleden van het federaal openbaar ambt, op alle personeelsleden dus. Het betreft dus elke federale overheidsdienst of programmatorische federale overheidsdienst, alsook de diensten die ervan afhangen, het ministerie van Landsverdediging, alsook de diensten die ervan afhangen, of een van de rechtspersonen, bedoeld in artikel 1, 3°, van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken.

L'évaluation au sein de l'administration fédérale poursuit plusieurs objectifs, au niveau de l'organisation de l'équipe ou de l'individu, tels que l'amélioration du fonctionnement, de l'orientation

client et de l'orientation résultat de l'organisation, le développement des compétences des équipes et des membres du personnel, la responsabilisation des collaborateurs et l'augmentation de leur motivation par le biais d'une plus grande implication, et enfin la communication directe et le *feed-back* entre les chefs et les collaborateurs.

Les cycles d'évaluation s'inscrivent par conséquent dans un processus de développement continu basé sur la stimulation d'une communication directe et structurée entre le chef et le collaborateur, qui sont coresponsables de la réalisation des objectifs et de l'atteinte des résultats, cela au travers des divers entretiens prévus de fonction, de planification, de fonctionnement et d'évaluation.

La motivation des collaborateurs reposera avant tout sur la qualité de l'ensemble de ce processus d'accompagnement et non pas sur la menace d'une évaluation insuffisante ou négative de leurs collègues.

De nadruk ligt op het begeleiden en vooruit helpen van de werknemer, veeleer dan op de mogelijkheid om te bestraffen via het geven van een onvoldoende.

Au contraire, la grande innovation du nouveau système est de permettre une valorisation des membres du personnel adaptée à la qualité de leur travail par la modération des progressions barémiques liées aux mentions obtenues. Cette motivation positive est le cœur du nouveau système.

Een vermelding "onvoldoende" is een signaal van aandacht voor de werknemer, om hem erop te wijzen dat er onvoldoendes zijn in wat hij doet en dat hij actie zal moeten ondernemen om de situatie te verbeteren. Het is ook het signaal voor de verantwoordelijke dat het tijd is om de opvolgingsmaatregelen voor het verloop van het werk te intensifiëren, gebruikmakend van alle mogelijke middelen, zoals opleidingen en coaching, opdat de persoon in kwestie zich kan verbeteren.

Personeelsleden die een onvoldoende kregen worden gedurende de volgende evaluatieronde van dichterbij opgevolgd. Bij een onvoldoende volgt er na zes maanden een nieuwe evaluatie. De termijn wordt dus verkort, waardoor de gesprekken elkaar korter opvolgen. Door het personeelslid op kortere termijn feedback te geven over zijn prestaties en/of ontwikkeling

worden handvaten aangereikt om de prestaties en/of ontwikkeling op het gewenste niveau te krijgen.

De evaluatie maakt, enerzijds, deel uit van de normale werkrelatie en het feedbackproces van een leidinggevende met zijn medewerker. Anderzijds, behoort de ondersteuning door de stafdienst P&O tot de normale taken van een HR-dienst. Ik beschik bijgevolg niet over een overzicht van het precieze aantal werknemers dat uitsluitend bezig is met het evaluatiesysteem.

Gemiddeld raam ik de jaarlijkse tijdsbesteding voor leidinggevend en op een zestal uur per werknemer voor de evaluatieprocedure. Het functioneringsgesprek, het opvolgingsgesprek en dergelijke meer zouden dus volgens de ramingen globaal gezien zo'n zes uur per werknemer beslaan.

Voor de stafdiensten P&O hangt de jaarlijkse tijdsbesteding in belangrijke mate af van de grootte van de organisaties en van de manier waarop de organisaties hun evaluatiesysteem opvolgen. Het ondersteunende platform Crescendo is hiervoor ontworpen. Het levert via wekelijkse rapportages een overzicht van de stand van zaken van de gesprekken in het kader van de evaluatiecyclus. Organisaties die ervoor kiezen om met papieren formulieren te werken, moeten meer investeren in de datacollectie en -verwerking. Dat lijkt mij nogal evident.

Alle organisaties moeten vóór 1 mei een volledig verslag bezorgen aan de FOD Personeel & Organisatie van de evaluaties van het jaar daarvoor. Begin mei werden in Crescendo in totaal 46 563 evaluaties als gesloten geregistreerd. Het betreft dus niet alle evaluaties, maar het is voor een eerste jaar toch bemoedigend. Alle gegevens zijn nog niet binnen. Er zijn dus nog evaluaties hangende, maar het cijfer is wel bemoedigend.

Les résultats du premier cycle d'évaluation après les modifications qui ont été apportées retiennent toute mon attention. J'ai demandé à mon administration de réaliser une évaluation du système d'évaluation. Sur la base de celle-ci, je déciderai s'il faut corriger ce système et à quel endroit ces corrections s'avèrent nécessaires.

Par ailleurs, le Conseil d'État a annulé, dans des arrêts du 3 avril 2015, certaines dispositions de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale, avec entrée en vigueur au 1^{er} septembre 2015. Sur la base de cette décision, j'apporterai

également plusieurs modifications à la réglementation existante.

Het gaat dan vooral over de beroepsmogelijkheid, die niet overal gelijk is. Wij hebben daar echter denkkelijk een oplossing voor, waarover wellicht iedereen tevreden zal zijn.

Mijnheer Van Biesen, specifiek in antwoord op de door u aangehaalde cijfers, moet ik u melden dat de cijfers van bestuurszaken.be, die u aanhaalt, Vlaamse cijfers zijn. Zij zijn dus moeilijk te vergelijken met de federale cijfers in ons evaluatiesysteem, dat effectief pas sinds 2014 in voege is.

Het is voor mij vandaag ook niet mogelijk een echte vergelijking te maken tussen het Vlaamse evaluatiesysteem en het federale evaluatiesysteem.

Neem als slotconclusie echter van mij aan dat in een moderne beleidsvoering en ook in een moderne manier van omgaan met het personeel ik het evalueren op zich een heel belangrijk instrument vind. Het moet ook een aantal zekerheden geven, hoewel het natuurlijk omwille van de functionaliteit die er in het openbaar ambt gewoon is en de noodzaak om alles in heel concrete regels te gieten, een aantal bijwerkingen heeft.

Wij proberen daar echter pragmatische oplossingen aan te geven, om het effectief een instrument te maken. Terwijl het vandaag vooral, zoals de heer Top heeft aangehaald, wordt gezien als een middel om sneller van mensen af te geraken, moet het er vooral voor zorgen een getrouw beeld van de organisatie te krijgen.

In die zin heb ik ook in de media al medegedeeld dat negen onvoldoendes op een totaal van duizenden werknemers geen realistische weergave kan zijn. Aan de andere kant van het spectrum moeten wij op organisatieniveau tot een normale verdeling komen. Er zijn immers altijd personeelsleden die een tandje moeten bijsteken, terwijl er aan de andere kant medewerkers zijn die excelleren en daarvan moeten kunnen profiteren.

Q3.04 Alain Top (sp.a): Mijnheer de minister, ik dank u voor uw omstandige uitleg.

Ik verwijs even naar de heer Van Biesen, die inderdaad ook de vergelijking maakte met cijfers van voorheen. Het is niettemin duidelijk dat het nog altijd om een systeem gaat dat, zoals u zelf hebt aangegeven, moet worden geëvalueerd en

nog maar pas is gestart en dus stelselmatig moet worden bijgeschaafd. Het is ook leerrijk om na te gaan waar de problemen rijzen.

U vermeldde daarstraks dat er slechts negen personeelsleden negatief geëvalueerd zijn. Het klopt dat dat cijfer waarschijnlijk geen goede weergave is van het totaalbeeld van de medewerkers. Er moet echter evenmin een klopjacht naar de negatieve medewerkers worden georganiseerd, wat u ook niet hebt aangegeven.

Ik kom zelf uit de sector. Ik weet dat het woord evaluatiesysteem op zich niet echt slecht gekozen is. Het is echter veeleer een soort ontwikkelingssysteem. Het is zoeken naar de beste methodieken om de medewerkers hogerop te krijgen en hen, zoals u het zelf noemde, een tandje te laten bijsteken. Dat tandje bijsteken ligt dan veeleer bij het presteren. Eventueel moet echter ook in groeimogelijkheden voor die mensen worden voorzien en moet worden bekeken waar zij het best kunnen worden ingeschakeld.

Ik ben echter wel blij te vernemen dat een aantal initiatieven wordt genomen om ook in de toekomst het systeem bij te schaven teneinde een modern beleid van de administraties te krijgen.

Q3.05 Luk Van Biesen (Open Vld): Mijnheer de minister, ik heb het nieuwe evaluatiesysteem weten tot stand komen onder uw voorganger, de heer Bogaert. Wij keken natuurlijk allemaal uit naar het nieuwe evaluatiesysteem.

De eerste cijfers waren dan ook wat confronterend. Negen onvoldoendes op 18 800 evaluaties kan men geen realistische weergave noemen. Mijnheer de minister, ik leer voornamelijk uit uw antwoord dat de eerste periode meer een bijsturingsperiode is geweest, waarbij men een gesprek met de personeelsleden is aangegaan om ze naar betere kwalificaties te leiden, eerder dan dat de procedure werkelijk werd gebruikt als een evaluatie. Men heeft meestal het personeelslid duidelijk gemaakt in welke richting het dient te werken, zodat volgende keer geen onvoldoende wordt behaald. Anders is het een zeer dure operatie, gelet op de 6 uur die per werknemer wordt ingezet. Als men dat extrapoleert naar 18 838 ambtenaren, dan gaat het om bijna 60 voltijdse equivalenten die niets anders doen dan elkaar evalueren. Zij kunnen operationeel beter worden ingezet.

Het systeem is mijns inziens beter dan het voorgaande, hoewel het door deze cijfers wat in diskrediet wordt gebracht. Het moet dan ook een

tweede kans krijgen, omdat het in de eerste fase een begeleidingsproject is geweest in de plaats van een evaluatiesysteem.

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

De **voorzitter**: Vraag nr.4084 van mevrouw Dedry wordt als ingetrokken beschouwd conform artikel 127, punt 10, van het Kamerreglement.

04 Question de Mme Fabienne Winckel au ministre de la Défense, chargé de la Fonction publique, sur "l'allocation de fonction des conseillers en prévention engagés dans la fonction publique" (n° 4141)

04 Vraag van mevrouw Fabienne Winckel aan de minister van Defensie, belast met Ambtenarenzaken, over "de toekenning van een functietoelage aan de preventieadviseurs bij de overheid" (nr. 4141)

04.01 Fabienne Winckel (PS): Monsieur le président, monsieur le ministre, la protection de la santé, la sécurité au travail et le bien-être des travailleurs font partie de mes priorités et me tiennent particulièrement à cœur. Ces problématiques s'inscrivent dans une politique de prévention qui consiste, d'une part, à identifier et gérer les risques au travail afin de protéger les travailleurs et leur éviter notamment des accidents professionnels mais aussi, d'autre part, à offrir un environnement de travail qui leur permet de prêter dans les meilleures conditions.

Pour mener à bien cette mission importante, la loi relative au bien-être des travailleurs a institué des conseillers en prévention au sein des services de prévention et de protection au travail. Ces conseillers assument des tâches fort diversifiées dans les disciplines comme la sécurité au travail, les aspects psychosociaux, l'hygiène du travail ou encore l'ergonomie. Certains fonctionnaires bénéficieraient actuellement d'une allocation pour l'exercice de cette fonction de conseiller en prévention.

Monsieur le ministre, je souhaiterais obtenir des éclaircissements sur ce point.

Est-il vrai que certains agents de la fonction publique reçoivent une allocation forfaitaire en leur qualité de conseiller en prévention? Si oui, quels sont les agents qui peuvent se prévaloir de ce type d'allocation dans les services publics fédéraux? Quelles sont les conditions pour pouvoir en bénéficier? Existe-t-il une base légale à portée générale qui octroie cette prime à

l'ensemble des agents investis de cette fonction? Dans le cas où il n'existerait pas de texte réglementaire à portée générale, quels services publics fédéraux ont-ils pris un arrêté ministériel? Combien de conseillers en prévention cette décision ministérielle implique-t-elle? Enfin, quel est son impact budgétaire dans chaque SPF?

04.02 Steven Vandeput, ministre: Monsieur le président, madame Winckel, il n'existe pas, au niveau de la fonction publique fédérale administrative, de texte réglementaire à portée générale qui règle l'octroi d'une allocation de fonction aux fonctionnaires chargé de la fonction de conseiller en prévention. Seul le SPF Finances avait pris un arrêté ministériel en date du 9 mai 2001 octroyant une allocation forfaitaire d'un montant de 3 540,30 euros au fonctionnaire chargé, en sa qualité de conseiller en prévention, de la direction du Service interne pour la prévention et la protection au travail.

Depuis le 1^{er} janvier 2014, cette allocation ne peut cependant plus être accordée.

Toutefois, une mesure de sauvegarde prévoit le maintien de l'octroi de l'allocation au fonctionnaire chargé de la direction du Service interne au 1^{er} janvier 2014, à titre transitoire pour la durée durant laquelle il demeure chargé de cette direction, et ce au plus tard jusqu'à la date à laquelle il sera promu à l'échelle de traitement A32 ou à la classe A4.

04.03 Fabienne Winckel (PS): Monsieur le ministre, je vous remercie.

Il est dommage de revenir en arrière sur cette mesure. Vous indiquez que l'allocation ne peut plus être accordée. Pour quelles raisons? Au niveau de la Région wallonne, on prend les mesures inverses. Un dispositif a été mis en place pour permettre aux 13 conseillers en prévention de percevoir une prime. C'est un sujet important, notamment pour le bien-être des travailleurs et pour le bon fonctionnement des entreprises publiques. Il est bien dommage de ne pas valoriser cette fonction, même si cette valorisation passe par l'octroi d'une allocation restreinte, vous en conviendrez. C'est une chose importante dans le dispositif qui régit le bien-être au travail.

Je ne peux donc que vous demander de revenir sur cette mesure et de mener une réflexion globale pour l'ensemble des SPF en la matière et de ne pas dévaloriser cette fonction de conseiller en prévention.