

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

31 octobre 2013

NOTE DE POLITIQUE GÉNÉRALE (*)

**du secrétaire d'État à la Fonction publique
et à la Modernisation des Services publics**

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

31 oktober 2013

ALGEMENE BELEIDSNOTA (*)

**van de staatssecretaris voor Ambtenarenzaken
en Modernisering van de Openbare Diensten**

Documents précédents:

Doc 53 **3096/ (2013/2014):**

001: Liste des notes de politique générale.

002 et 003: Notes de politique générale.

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

Voorgaande documenten:

Doc 53 **3096/ (2013/2014):**

001: Lijst van beleidsnota's.

002 en 003: Beleidsnota's.

(*) Overeenkomstig artikel 111 van het Reglement.

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
VB	:	Vlaams Belang
cdH	:	centre démocrate Humaniste
FDF	:	Fédéralistes Démocrates Francophones
LDD	:	Lijst Dedecker
MLD	:	Mouvement pour la Liberté et la Démocratie
INDEP-ONAFH	:	Indépendant-Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkortingen bij de nummering van de publicaties:	
DOC 53 0000/000:	Document parlementaire de la 53 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif	DOC 53 0000/000:	Parlementair document van de 53 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Questions et Réponses écrites	QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)	CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)
CRABV:	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)	CRABV:	Beknopt Verslag (blauwe kaft)
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)	CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)
PLEN:	Séance plénière	PLEN:	Plenum
COM:	Réunion de commission	COM:	Commissievergadering
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants	Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers
<p>Commandes: Place de la Nation 2 1008 Bruxelles Tél. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.lachambre.be courriel : publications@lachambre.be</p>	<p>Bestellingen: Natieplein 2 1008 Brussel Tel. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.dekamer.be e-mail : publicaties@dekamer.be</p>

En 2014 nous continuerons la modernisation des services publics et du domaine de la fonction publique sur base des valeurs de responsabilité, de respect et de liberté.

La modernisation porte sur l'amélioration de la qualité du service, sur les choix à faire parmi les rares moyens disponibles et comment "faire plus avec moins". Pour la première fois il y a moins de 70 000 agents dans les départements, en ce compris les institutions de sécurité sociale. Dans les corps spéciaux, principalement l'armée, l'ordre judiciaire et la police fédérale, une diminution comparable est en cours. En tant que gouvernement, nous avons clairement choisi de ne pas simplement économiser de manière linéaire sur le personnel. Au contraire, suite aux importantes économies réalisées, il a été possible de libérer des moyens pour investir dans davantage de call takers, de policiers, de gardiens de prison et de douaniers. La diminution du personnel ne pouvait être compensée que par une plus grande efficacité dans le travail, en revoyant les processus, en remettant les coûts en question et en investissant dans l'automatisation et l'innovation. C'est ainsi que les économies réalisées ne sont pas uniquement un fait négatif. Elles stimulent la créativité et déclenchent de l'énergie et des idées. Au cours des années écoulées, nous avons vu de nombreux exemples de volonté de réforme émanant d'agents, à titre individuel et de managers. Enfin, la diminution du nombre de fonctionnaires renforce la légitimité du secteur public. Les citoyens et entreprises reconnaissent la plus-value du service public, à condition qu'ils perçoivent que les moyens sont utilisés de manière efficace et que leurs attentes vis-à-vis du secteur public soient rencontrées. Un effet secondaire voulu de cette politique, est d'inviter à mettre fin à l'accroissement des charges pour les citoyens et les entreprises, voire même de les convertir en une diminution de ces charges. Ceci est d'autant plus le cas, étant donné qu'apparemment de plus en plus d'autorités, de villes et de communes de notre pays commencent à suivre l'exemple fédéral. Cela dégage un espace financier qui peut être investi dans le tissu social et économique de notre pays.

Avec une telle politique, en tant que gouvernement fédéral, nous voulons abattre les murs mentaux entre le secteur privé et les services publics et confirmer la confiance en des services publics qui ont un impact sociétal considérable. De nombreux résultats ont été atteints l'année passée sur cette base et grâce aux efforts fournis par de nombreux d'agents. Nous avons essayé, de cette manière, de mettre en place les conditions préalables à une dynamique de modernisation permanente.

Ook in 2014 zullen we de modernisering van de openbare diensten en het domein ambtenarenzaken doorzetten, gebaseerd op de waarden verantwoordelijkheid, respect en vrijheid.

Modernisering gaat over het verbeteren van de kwaliteit van de dienstverlening, over het maken van keuzes voor de inzet van de schaarse middelen en over meer doen met minder. Voor het eerst werken er minder dan 70 000 personeelsleden in de departementen, inclusief de sociale zekerheidsinstellingen. In de bijzondere korpsen, voornamelijk het leger, de rechterlijke orde en de federale politie is een even sterke daling bezig. Wij hebben er als regering uitdrukkelijk niet voor gekozen louter lineair te besparen op personeel. Integendeel, door diepgaand te besparen konden middelen worden vrijgemaakt om te investeren in meer call takers, meer politie, meer cipiërs en meer douaniers. De daling in het personeelsbestand kan enkel opgevangen worden door efficiënter te werken, werkprocessen te herbekijken, kosten in vraag te stellen en te investeren in automatisering en innovatie. Besparingen zijn daardoor geen louter negatief gebeuren, ze wakkeren creativiteit aan en maken energie en ideeën los. De afgelopen jaren hebben we veel voorbeelden gezien van de hervormingswil bij individuele ambtenaren en overheidsmanagers. Ten slotte leidt de vermindering van het aantal ambtenaren ook tot een sterkere legitimiteit van de overheid. Burgers en ondernemingen erkennen de meerwaarde van publieke dienstverlening, op voorwaarde dat zij zien dat de middelen efficiënt worden ingezet en aansluiten bij de verwachtingen die ze ten aanzien van de overheid hebben. Een gewenst neveneffect van dit beleid, is dat de stijging van de lasten voor burgers en ondernemingen een halt kan toegeroepen worden of zelfs kan worden omgezet in een daling van die lasten. Dit is zeker het geval naarmate meer overheden, steden en gemeenten in ons land het federaal voorbeeld blijken te gaan volgen. Op die manier komt financiële ademruimte vrij om te investeren in het sociaal en economisch weefsel van ons land.

Met dit beleid beogen wij als federale regering de mentale muren tussen private sector en overheidsdiensten te slopen en het geloof in sterke overheidsdiensten met grote maatschappelijke impact te bevestigen. Op deze basis en dankzij de inzet van vele ambtenaren zijn ook het afgelopen jaar heel wat resultaten geboekt. Wij hebben getracht op die manier de randvoorwaarden te scheppen voor een blijvende moderniseringsbeweging.

Une loi, 15 arrêtés royaux, 5 arrêtés ministériels, 8 circulaires et 1 accord de coopération ont été rédigés, négociés et publiés en 2013 (situation à la mi-octobre). Le bilan total est repris en annexe 1 de cette note de politique. Leur contenu porte principalement sur 2 des 4 domaines de résultats qui étaient repris dans la note de politique de 2013: **“LE TALENT AU CENTRE”** et **“UNE ADMINISTRATION ÉLECTRONIQUE”**. Les plus importants sont:

1. La loi du 15 septembre 2013: Instaure un statut de “sonneur d’alarme” afin de régler la dénonciation d’atteintes à l’intégrité au sein de l’autorité fédérale et d’offrir une protection aux fonctionnaires qui veulent dénoncer des situations inacceptables;

2. L’arrêté royal du 29 janvier 2013: Des candidats qui ne disposent pas du diplôme requis dans le cadre de sélections pour des fonctions contractuelles, peuvent désormais être admis à la procédure de sélection s’ils ont une attestation de compétences acquises hors diplôme;

3. L’arrêté royal du 11 février 2013 et les 3 arrêtés ministériels du 15 juin 2013: Simplification, rationalisation et composition des commissions auprès desquelles des fonctionnaires fédéraux peuvent introduire un recours, s’il ne sont pas d’accord avec leurs mention d’évaluation;

4. L’arrêté royal du 11 février 2013: Les primes pour les prestations en dehors des heures normales de service, pour les services de garde, pour le travail en équipes successives, etc. sont fixées dans un cadre générique qui doit empêcher une prolifération de primes spécifiques et particulières dans les services;

5. L’arrêté royal du 17 mars 2013: Les services qui font usage du réseau de Fedict sont obligés de désigner un conseiller en sécurité pour la protection de l’échange de données;

6. L’arrêté royal du 14 avril 2013: Un fonctionnaire fédéral peut demander un congé parental pour un enfant handicapé jusqu’à ce que cet enfant ait atteint l’âge de 21 ans;

7. L’arrêté royal du 18 juin 2013: Les absences suite à un accident de travail, ou sur le chemin du travail, ou à une maladie professionnelle peuvent désormais être contrôlées de la même manière que des absences pour cause de maladie et l’autorisation de cumul pour une activité complémentaire, accessoire à la fonction principale de fonctionnaire, est suspendue en cas de maladie ou de prestations réduites pour raisons médicales;

In 2013 (stand midden oktober) zijn in totaal 1 wet, 15 koninklijke besluiten, 5 ministeriële besluiten, 8 omzendbrieven en 1 samenwerkingsakkoord opgemaakt, onderhandeld en gepubliceerd. Het totale overzicht is in bijlage 1 van deze beleidsnota opgenomen. De inhoud ervan heeft voornamelijk betrekking op 2 van de 4 resultaatgebieden die zijn opgenomen in de beleidsnota 2013: **“TALENT STAAT CENTRAAL”** en **“EEN E-ADMINISTRATIE”**. De belangrijkste daarvan zijn:

1. De wet van 15 september 2013: Invoering van een klokkenluiderstatuut om een regeling voor de melding van integriteitschendingen in de federale overheid in te stellen en aan de ambtenaren bescherming te bieden als ze wantoestanden willen aanklagen;

2. Het koninklijk besluit van 29 januari 2013: Kandidaten die niet beschikken over het vereiste diploma in het kader van selecties voor contractuele functies, kunnen vanaf nu eventueel alsnog tot de selectie toegelaten worden wanneer ze een attest hebben van verworven competenties buiten diploma;

3. Het koninklijk besluit van 11 februari 2013 en de 3 ministeriële besluiten van 15 juli 2013: Vereenvoudiging, rationalisering en samenstelling van de beroepscommissies waar federale ambtenaren een beroep kunnen indienen als ze niet akkoord zijn met de evaluatiescore die ze hebben gekregen;

4. Het koninklijk besluit van 11 februari 2013: De premies voor prestaties te verrichten buiten de normale uurroosters, voor wachtdiensten, voor opeenvolgende ploegenarbeid, enz. zijn vastgelegd in een generiek premiekader dat een wildgroei moet voorkomen van afzonderlijke en specifieke premies in de diensten;

5. Het koninklijk besluit van 17 maart 2013: De diensten die gebruik maken van het Fedict-netwerk zijn verplicht een veiligheidsadviseur aan te stellen voor de bescherming van de uitgewisselde gegevens;

6. Het koninklijk besluit van 14 april 2013: Een federaal ambtenaar kan ouderschapsverlof aanvragen voor een kind met een handicap tot dit kind de leeftijd van 21 jaar bereikt;

7. Het koninklijk besluit van 18 juni 2013: Afwezigheden ten gevolge van een arbeidsongeval, een ongeval op de weg van en naar het werk of een beroepsziekte kunnen vanaf nu op dezelfde manier gecontroleerd worden als afwezigheden wegens ziekte en de machtiging tot cumulatie voor een bijkomende activiteit, naast de hoofdberoepsactiviteit als ambtenaar, wordt geschorst in geval van ziekte of in geval van verminderde prestaties wegens medische redenen;

8. L'arrêté royal du 4 juillet 2013: Le système d'accès à des fonctions de niveau universitaires (niveau A) pour des fonctionnaires détenteurs d'un diplôme d'un niveau inférieur a été revu fondamentalement. L'accent est mis sur le test de compétences génériques pour le fonctionnement au niveau A, la réussite de cours au niveau d'un master et la réussite d'une épreuve de sélection en lien avec la fonction à exercer;

9. L'arrêté royal du 24 septembre 2013: L'évaluation annuelle des fonctionnaires fédéraux est approfondie et un nombre de concepts-clés de la procédure d'évaluation sont définis de manière plus claire: chef fonctionnel, évaluateur, etc.;

10. L'arrêté royal du 7 octobre 2013: Règle l'entrée en vigueur formelle de la loi du 15 août 2012 qui désigne Fedict comme intégrateur de services;

11. Les circulaires 622, 623 et 623bis du 11 janvier 2013 et du 27 mai 2013: La méthodologie relative à la rédaction et au suivi de l'exécution des plans de personnel est affinée, l'élargissement du champ d'application de 2012 est maintenu et la méthodologie concernant les sources de financement hors enveloppe de personnel est mise au point;

12. La circulaire 626 du 14 mars 2013: L'organisation de la gestion des plaintes dans tous les services se fait sur base de 14 critères de qualité concrets, qui ont été déterminés en concertation avec le Médiateur Fédéral, et les services sont invités à actualiser leur charte aux clients;

13. La circulaire ICT-monitoring du 19 août 2013: Le Comité de Suivi TIC (CSTIC) est instauré afin de coordonner les activités TIC des services, d'identifier et de proposer systématiquement des effets de synergie et des améliorations d'efficacité dans le domaine des TIC, de proposer un contrôle de qualité pour certains projets et de rapporter périodiquement sur toutes ces matières;

14. L'accord de coopération du 26 août 2013: L'harmonisation et l'alignement des initiatives *e-gouvernement* des autorités fédérales, régionales et communautaires est poursuivie en vue de la réalisation d'un *e-gouvernement* intégré, et ceci aussi bien du point de vue de l'utilisateur, que du point de vue de l'autorité.

Les 9 dossiers qui ont été discutés au sein du comité B ont abouti, en moyenne, 4 fois à un accord de la part des syndicats, 4 fois à un non accord et 1 fois à un renvoi vers des négociations ultérieures en comité A.

8. Het koninklijk besluit van 4 juli 2013: Het systeem van de overgang voor ambtenaren met een lager diploma naar de universitaire functies (niveau A) is grondig hervormd en de nadruk komt te liggen op het testen van de generieke competenties voor het functioneren op niveau A, op het slagen voor cursussen op masterniveau en op het slagen in een selectieproef die verband houdt met de concreet uit te oefenen functie;

9. Het koninklijk besluit van 24 september 2013: De jaarlijkse evaluatie van de federale ambtenaren wordt verder uitgediept en een aantal sleutelbegrippen van de evaluatieprocedure worden duidelijker gedefinieerd: functionele chef, evaluator, enz.;

10. Het koninklijk besluit van 7 oktober 2013: Regelt de formele inwerkingtreding van de wet van 15 augustus 2012 die Fedict aanstelt als federale dienstenintegrator;

11. De omzendbrieven 622, 623 en 623bis van 11 januari 2013 en 27 mei 2013: De methodologie voor de opmaak en opvolging van de uitvoering van de personeelsplannen is verfijnd, de uitbreiding van het toepassingsgebied in 2012 is bestendigd en de methodologie met betrekking tot financieringsbronnen buiten personeelsenveloppe is meer op punt gezet;

12. De omzendbrief 626 van 14 maart 2013: De invoering van klachtenmanagement in alle diensten gebeurt op basis van 14 concrete kwaliteitscriteria die zijn bepaald in samenspraak met de Federale Ombudsman en de diensten worden aangezet om hun klantencharters te actualiseren;

13. De omzendbrief ICT-monitoring van 19 augustus 2013: Het ICT-Monitoring Comité (ICTMC) is opgericht om de monitoring van de ICT-activiteiten van de diensten te coördineren, om systematisch synergie-effecten en efficiëntieverbeteringen op gebied van ICT te identificeren en voor te stellen, om kwaliteitsbewaking voor bepaalde projecten voor te stellen en om periodiek over al deze materies te rapporteren;

14. Het samenwerkingsakkoord van 26 augustus 2013: De harmonisering en het uitlijnen van de *e-government* initiatieven van de federale, gewestelijke en gemeenschapsoverheden wordt nagestreefd met het oog op de realisatie van een geïntegreerd *e-government*, en dit zowel vanuit het standpunt van de gebruiker als vanuit het standpunt van de overheid.

De 9 dossiers die besproken werden in comité B, kregen gemiddeld over de vakbonden heen 4 keer een "akkoord", 4 keer een niet-akkoord en 1 keer een verwijzing naar verdere onderhandeling in comité A.

(A) En ce qui concerne le domaine de résultats “**LE TALENT AU CENTRE**” un nombre de projets d’arrêtés royaux très cruciaux en sont actuellement à leur phase finale. Leur publication est attendue pour la fin de 2013. Ils concernent l’instauration de la nouvelle carrière pécuniaire pour les agents fédéraux sur base des résultats de leur évaluation annuelle et la dynamisation du système des mandats pour les managers.

Par analogie avec la situation des agents, les managers seront eux-aussi, à l’avenir, évalués annuellement, sur base d’un système avec 4 scores possibles. L’évaluation devient ainsi un instrument opérationnel, qui contribue à la réalisation de nos objectifs. Tout comme les agents, les mandataires auront la possibilité de poursuivre leur mandat en cours après avoir atteint l’âge de la retraite de 65 ans, à condition que le mandataire concerné en fasse la demande et après accord de son service. Ainsi en 2012, 29 agents ont pu rallonger leur carrière au-delà de l’âge de 65 ans et 53 agents en 2013 (situation fin juin). On constate donc clairement une évolution positive qui démontre la plus-value sociale de cette réglementation, même si les chiffres de 2013 contiennent potentiellement un certain nombre de renouvellement d’anciennes prolongations. En tant qu’organisation, nous conservons ainsi l’expérience, nous rendons possible le transfert de connaissances et nous donnons le signal aux membres du personnel plus âgés que la possibilité de travailler plus longtemps est bien réelle et est appréciée.

La modernisation du statut dans tous ses aspects reste un fil conducteur en 2014. Plusieurs adaptations sont prévues en concertation avec le réseau de directeurs d’encadrement Personnel & Organisation. Ces propositions doivent permettre de rationaliser et/ou de digitaliser un certain nombre de procédures et d’obligations administratives. L’usage de la voie électronique pour la publication interne de vacances de postes ainsi que pour le dépôt des candidatures de la part des intéressés sera désormais possible. Le régime disciplinaire actuel, concernant les procédures, les infractions et les sanctions applicables aux agents fédéraux statutaires, sera également examiné à la loupe. Le but n’est pas seulement de moderniser la procédure, mais aussi d’en raccourcir le délai.

En outre le stage donnant accès aux fonctions statutaires, sera revu sur un nombre de points. Les personnes handicapées devront, par exemple, avoir la possibilité d’accomplir leur stage sur base d’un régime de travail à temps partiel, alors qu’aujourd’hui, cela n’est possible que sur base d’un régime de travail à temps plein. Le mémoire de fin de stage écrit et obligatoire

(A) Voor het resultaatgebied “**TALENT STAAT CENTRAAL**” bevindt zich nog een aantal zeer cruciale ontwerpen van koninklijk besluit in de eindfase. De publicatie ervan wordt nog voor het einde van 2013 verwacht. Ze betreffen de invoering van de nieuwe geldelijke loopbaan voor de federale ambtenaren op basis van de resultaten van hun jaarlijkse evaluatie en het dynamiseren van het mandaatsysteem van de managers.

Analoog aan de situatie van de ambtenaren, zullen ook de managers in de toekomst jaarlijks worden geëvalueerd aan de hand van een systeem met 4 mogelijke scores. Zo maken wij van de evaluatie een werkbaar instrument dat bijdraagt tot het behalen van onze doelstellingen. Net als ambtenaren zullen ook mandaathouders de mogelijkheid hebben om hun lopend mandaat verder uit te voeren na het bereiken van de pensioenleeftijd van 65 jaar, mits aanvraag door de betrokkene en akkoord van haar of zijn dienst. In 2012 hebben 29 ambtenaren zo hun loopbaan kunnen verlengen na 65 en in 2013 al 53 ambtenaren (stand eind juni). Een duidelijk positieve evolutie is dus merkbaar, die de maatschappelijke meerwaarde van deze regeling aantoont, niettegenstaande dat de cijfers van 2013 mogelijk een aantal hernieuwingen van eerdere verlengingen kunnen bevatten. Wij behouden zo ervaring in de organisatie, maken kennisoverdracht mogelijk en geven aan oudere personeelsleden het signaal dat langer werken mogelijk is en gewaardeerd wordt.

De modernisering van het statuut in al zijn facetten, blijft een rode draad in 2014. Zo worden in overleg met het netwerk van de Stafdirecteurs Personeel en Organisatie meerdere aanpassingen voorzien. De voorstellen moeten toelaten een aantal procedures en administratieve verplichtingen te rationaliseren en te digitaliseren. Wij staan voortaan het gebruik van elektronische middelen toe voor de interne bekendmaking van vacatures en voor wie zich daarvoor kandidaat wil stellen. Ook zal de huidige tuchtregeling onder de loep worden genomen, die slaat op de procedures, inbreuken en sancties die van toepassing kunnen zijn voor statutaire federale ambtenaren. Het doel daarbij is niet alleen de procedures te moderniseren, maar ook de doorlooptijd te verkorten.

Daarnaast zal de stage, die toegang geeft tot de statutaire functies, op een aantal punten herbekeken worden. Het moet bijvoorbeeld mogelijk zijn dat personen met een handicap deze stage kunnen volbrengen op basis van een deeltijds regime, daar waar dit vandaag enkel kan volgens een voltijds regime. Het verplichte geschreven eindwerk voor de stages van de functies op

pour les stages de niveau universitaire (niveau A) est en cours de révision, tout comme l'intégration possible des commissions de recours en matière de stage et en matière d'évaluation.

Depuis l'introduction de l'arrêté royal du 2 juin 2012 modifiant l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État (AR Quota femmes/hommes), il y a eu jusqu'à présent au total 15 nominations pour des fonctions de management. Dans 9 procédures un homme a été nommé et dans 6 procédures, une femme. En ce qui concerne les 9 nominations d'hommes, pour 6 d'entre elles, les lauréats étaient tous des hommes, dans 2 procédures, les lauréats les mieux classés étaient des hommes et, dans une procédure, il y avait égalité entre les hommes les mieux classés et une femme. Dans cette dernière procédure, au moment où cette nomination pouvait se faire, le service concerné employait 2 hommes (66,7 %) et une femme (33,3 %) dans une fonction de haut niveau, et le choix est tombé sur l'homme. En ce qui concerne les 6 nominations de femmes, pour 2 procédures il n'y avait que des lauréats féminins et, pour 4 procédures, il y avait égalité entre les hommes et les femmes les mieux classés. Dans ces 4 dernières procédures, une femme a été nommée.

En ce qui concerne l'emploi de personnes handicapées, les services ont l'obligation d'engager des personnes handicapées à raison de 3 % de leur effectif de personnel. Tant que ce quota n'est pas atteint, ils sont obligés, en cas de sélection, de donner priorité aux personnes handicapées reprises dans la liste spéciale de Selor et qui entrent en ligne de compte pour la fonction visée par la sélection. Cette règle n'est toutefois d'application qu'à partir du 1^{er} janvier 2014 pour les services qui, le 1^{er} janvier 2013, avaient déjà atteint un pourcentage de 2 %. En date du 31 décembre 2012, 40 services n'avaient pas encore atteint le taux d'emploi de 2 % de personnes handicapées, 12 services avaient un taux d'emploi égal à ou supérieur à 2 % mais inférieur à 3 % et 5 services avaient un taux d'emploi égal ou supérieur à 3 %. Il s'agit du Ministère de la Défense, du SPF Economie, de l'Institut Royal du Patrimoine artistique, de la Régie des Bâtiments et de l'Institut des Vétérans. Afin d'augmenter le taux d'emploi de personnes handicapées, l'élargissement de la portée de la mesure aux personnes bénéficiaires de la prime de soutien flamande (*Vlaamse ondersteuningspremie – VOP*) est examiné.

Le télétravail conventionnel, sur base d'une convention d'accords contenant, entre autres, le nombre de jour de télétravail, est possible depuis l'arrêté royal du 22 novembre 2006. Depuis l'adaptation de la réglementation en 2011, on peut également prendre en compte le télétravail occasionnel, qui se fait, par exemple, quand

universitaire niveau (niveau A) herbekijken wij, evenals de mogelijke integratie van de beroepscommissies inzake stage en de beroepscommissies inzake evaluatie.

Sinds de invoering van het koninklijk besluit van 2 juni 2012 tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel (KB Quota vrouwen/mannen) tot op heden, zijn er in totaal 15 topbenoeringen in managementfuncties gebeurd. In 9 procedures is een man benoemd en in 6 procedures een vrouw. Wat betreft de 9 benoeringen van een man, waren er in 6 procedures enkel mannelijke laureaten, in 2 procedures enkel hoogst geklasseerde mannelijke laureaten en in 1 procedure gelijk hoogst geklasseerde mannen en 1 vrouw. In deze laatste procedure had de betrokken dienst echter op het moment van de mogelijke benoeming 2 mannen (66,7 %) en 1 vrouw (33,3 %) in een topfunctie en is er gekozen voor de man. Wat betreft de 6 benoeringen van een vrouw, waren er in 2 procedures enkel vrouwelijke laureaten en in 4 procedures gelijk hoogst geklasseerde mannen en vrouwen. In deze laatste 4 procedures is een vrouw benoemd.

Inzake de tewerkstelling van personen met een handicap, moeten de diensten ten belope van 3 % van hun personeelseffectief personen met een handicap tewerkstellen. Zolang dit percentage niet bereikt is, moeten ze in geval van selecties voorrang geven aan personen met een handicap die zijn opgenomen in de bijzondere lijst van Selor en die in aanmerking komen voor de functie waarop de selectie betrekking heeft. Deze regel geldt echter pas vanaf 1 januari 2014 voor diensten die op 1 januari 2013 al het percentage van 2 % hadden bereikt. Op 31 december 2012 hadden 40 diensten de tewerkstellingsgraad van 2 % personen met een handicap nog niet bereikt, 12 diensten hadden een tewerkstellingsgraad gelijk aan of hoger dan 2 % maar lager dan 3 % en 5 diensten hadden een tewerkstellingsgraad gelijk aan of hoger dan 3 %. Het betreft het Ministerie van Landsverdediging, de FOD Economie, het Koninklijk Instituut voor het Kunstpatrimonium, de Regie der Gebouwen en het Instituut voor Veteranen. Met het oog op het verhogen van de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap, wordt nagegaan of de scope kan uitgebreid worden met personen die de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP) ontvangen.

Het conventioneel telewerk, het telewerk dat gebeurt op basis van een afsprakenconventie die onder meer het aantal telewerkdagen bevat, is mogelijk sinds het koninklijk besluit van 22 november 2006. Na aanpassing van de regelgeving in 2011, kan ook rekening gehouden worden met het occasioneel telewerk, dat bijvoorbeeld

quelqu'un a des problèmes spécifiques pour se rendre au travail. Le monitoring annuel du télétravail prévoit que les services communiquent leurs données en début d'année. En janvier 2013 l'administration fédérale comptait 3 793 télétravailleurs. En 2007 il y en avait 490 et en 2010, 2 723. Le nombre de télétravailleurs varie encore fortement selon les services. Les têtes de peloton incontestables sont Fedict, où 63 % des collaborateurs font du télétravail, et le SPF Sécurité Sociale et l'Agence fédérale des Médicaments et des Produits de Santé, avec chacun 49 % de télétravailleurs.

Dans le cadre de l'idée "nouvelle façon de travailler" la stimulation du télétravail sera poursuivie en 2014. Actuellement le télétravail ne peut pas dépasser, sur une période d'un mois, 3/5^e du régime de travail. Il est donc possible de faire du télétravail maximum 3 jours par semaine en cas de travail à temps plein.

(B) La publication de l'arrêté royal concernant la désignation des conseillers en sécurité a déjà été mentionnée ci-dessus en tant que concrétisation du rôle de Fedict comme intégrateur de services et du domaine de résultats "**UNE ADMINISTRATION ÉLECTRONIQUE**".

Un arrêté royal complémentaire a été finalisé dans cette optique en 2013. Il concerne la définition des critères, des procédures d'acceptation et des rôles des acteurs concernés afin de pouvoir classer des sources de données comme sources authentiques. Il est essentiel pour notre e-société que cette classification soit faite, afin que différents services ne doivent plus demander les mêmes informations de la part des citoyens et des entreprises. Dorénavant, il n'existera qu'une seule source authentique pour chaque type d'information, à laquelle chaque service public pourra et devra faire appel. Sur base de l'accord de coopération du 26 août 2013, concernant l'harmonisation et l'alignement des initiatives *e-gouvernement*, le partage et la réutilisation de l'information sera même possible pour les services des différents niveaux de pouvoir de notre pays.

En outre, il sera examiné comment la réglementation peut encore être modernisée sur ce point. L'ancrage légal du principe "*only once*" dans le cadre de la réutilisation de données et le renforcement des sources authentiques, en dégageant ou limitant au maximum les obstacles pour la consultation de données, seront directeurs dans ce domaine. Notre ambition doit être qu'un citoyen ou une entreprise ne doivent qu'une seule fois fournir les mêmes données à l'autorité.

gebeurt wanneer iemand specifieke problemen heeft om naar haar of zijn werkplaats te gaan. De jaarlijkse monitoring van het telewerk voorziet dat de diensten hun gegevens bij het begin van het jaar doorgeven. In januari 2013 zijn er 3 793 telewerkers in de federale administratie. In 2007 betrof het 490 en in 2010 2 723 ambtenaren. Het aantal telewerkers varieert nog sterk naargelang de dienst. De absolute koplopers van het peloton zijn Fedict, waar 63 % van de medewerkers telewerkt, en de FOD Sociale Zekerheid en het Federaal Agentschap voor Geneesmiddelen en Gezondheidsproblemen, met elk 49 % telewerkers.

Vanuit het gedachtegoed "nieuwe werken" zal telewerk ook in 2014 verder gestimuleerd worden. Momenteel mag het telewerk, over een periode van een maand, niet meer dan 3/5^e van de arbeidsregeling beslaan. Wekelijks kan iemand dus maximaal 3 dagen telewerk verrichten, wanneer zij of hij voltijds werkt.

(B) De publicatie van het koninklijk besluit betreffende de aanstelling van veiligheidsadviseurs, is hierboven al aangehaald als concretisering van de rol van Fedict als dienstenintegrator en van het resultaatgebied "**EEN E-ADMINISTRATIE**".

In 2013 is nog 1 bijkomend koninklijk besluit in dat kader gefinaliseerd. Het betreft de definiëring van de criteria, de erkenningprocedures en de rollen van de betrokken actoren om gegevensbronnen als authentieke bronnen te kunnen classificeren. Het is essentieel voor onze e-samenleving dat deze classificatie wordt uitgevoerd, opdat verschillende overheidsdiensten niet langer dezelfde informatie aan burgers en ondernemingen dienen op te vragen. Voor ieder type informatie zal voortaan nog slechts één authentieke bron bestaan, waarop iedere overheidsdienst zich kan en moet beroepen. Op basis van het samenwerkingsakkoord van 26 augustus 2013, aangaande de harmonisering en het uitlijnen van de *e-governement* initiatieven, zal het delen en hergebruiken van informatie zelfs mogelijk zijn voor de diensten van verschillende bestuurlijke niveaus in ons land.

Bijkomend wordt bekeken hoe de regelgeving op dit punt verder kan gemoderniseerd worden. Het wettelijk verankeren van het "*only once-principe*" bij het hergebruik van gegevens en het versterken van de authentieke bronnen door het maximaal wegnemen of beperken van drempels voor het consulteren van gegevens, zijn daarbij richtinggevend. Het moet onze ambitie zijn dat een burger of een onderneming dezelfde gegevens slechts éénmaal moet doorgeven aan de overheid.

Le lancement d'un marché public en vue de réaliser un plan stratégique d'information (PSI) a également été approuvé. L'objectif de ce plan est d'identifier des gains d'efficacité. Étant donné que ces gains augmentent selon le nombre de participants, le PSI sera d'application à la situation TIC des services publics et service publics de programmation fédéraux, des Institutions Publiques de Sécurité Sociale ou IPSS, des Organismes d'Intérêt Public ou OIP et des corps spéciaux tels que l'armée, l'ordre judiciaire et la police fédérale. Il y a 4 étapes dans l'approche de ce plan: (1) collecter l'information sur la situation actuelle en termes d'infrastructure, d'applications, de données, mais également concernant les niveaux structurels pour l'entretien et le support des systèmes informatiques de chaque service, (2) collecter l'information sur la stratégie en TIC de chaque service pour les trois années à venir, (3) élaborer une feuille de route, afin de passer de l'étape 1 vers l'étape 2 et (4) consolider les synergies possibles.

Sur base du PSI et du fonctionnement du Comité de monitoring TIC, les fondements d'une politique TIC harmonisée seront élaborés en 2014. L'organisation en commun du service et des projets TIC seront prioritaires. Des économies avec effet en 2014, seront recherchées, comme mesures de démarrage rapide.

La stratégie belge dans le cadre de la cybersécurité, sera renforcée. L'harmonisation de la politique des différentes administrations en matière de sécurité de l'information et de la sécurité des systèmes aura toute son importance. Le gouvernement fédéral a libéré 10 millions d'euros pour cela.

Depuis janvier 2013 l'utilisation d'e-procurement est devenue obligatoire, par étapes, pour les services publics fédéraux, les services de programmation fédéraux, le Ministère de la Défense, les Établissements Scientifiques et la Monnaie Royale. Pour les Organismes d'Intérêt Public et les Institutions Publiques de Sécurité Sociale, ce n'est pas une obligation, mais une sérieuse recommandation. Ces services se sont cependant engagés à exécuter ces recommandations. Les obligations/recommandations, les plus prioritaires, sont la publication en ligne des marchés publics par l'application *e-Notification* et l'acceptation d'offres électroniques de fournisseurs ou prestataires de service (soumissionnaires) potentiels, introduites par l'application *e-Tendering*.

Dans le troisième trimestre de 2013, pour 98 % des cas, les documents des marchés publics ont été mis à disposition en ligne par *e-Notification*. Cela diminue les obstacles pour participer aux marchés publics et augmente, par conséquent, la concurrence. Pour

Ook is in juli 2013 de lancering van een overheidsopdracht goedgekeurd voor de realisatie van een strategisch informatieplan (SIP). Het doel van dit plan is efficiëntiewinsten identificeren. Omdat deze toenemen naarmate er meer deelnemers zijn, zal het SIP slaan op de ICT-situatie van de federale en programmatische overheidsdiensten, de Openbare Instellingen van Sociale Zekerheid of OISZ, de Instellingen van Openbaar Nut of ION, en de bijzondere korpsen zoals het leger, de rechterlijke orde en de federale politie. Er zijn 4 stappen in de planaanpak: (1) het verzamelen van informatie over de huidige situatie in termen van infrastructuur, toepassingen, gegevens maar ook in verband met de structuurniveaus voor het onderhoud en de ondersteuning van de informatiesystemen voor elke dienst, (2) het verzamelen van informatie over de informatiestrategie van elke dienst voor de komende drie jaar, (3) het bepalen van een roadmap om van stap 1 naar stap 2 te gaan en (4) het consolideren van de mogelijke synergie.

Op basis van het SIP en de werking van het ICT-Monitoring Comité zal in 2014 gewerkt worden aan de fundamenteën van een geharmoniseerd ICT-beleid. Het zoveel mogelijk samen organiseren van de ICT-dienstverlening en -projecten staat voorop. Als quickstart zullen besparingen gezocht worden, met effect in 2014.

De Belgische cybersecuritystrategie zal opgedreven worden. De harmonisatie van het beleid van de verschillende administraties op het gebied van informatieveiligheid en systeemveiligheid wordt belangrijk. De federale regering heeft hiervoor een bedrag van 10 miljoen euro uitgetrokken.

Sinds januari 2013 is het gebruik van e-procurement stapsgewijs verplicht voor de federale en programmatische overheidsdiensten, het Ministerie van Defensie, de Wetenschappelijke Instellingen en de Koninklijke Munt. Voor de Instellingen van Openbaar Nut en de Openbare Instellingen van Sociale Zekerheid betreft het geen verplichting, doch een sterke aanbeveling. Deze instellingen hebben zich echter geëngageerd om de aanbevelingen uit te voeren. De meest prioritaire verplichtingen/aanbevelingen betreffen het online publiceren van de overheidsopdrachten via de applicatie *e-Notification* en het aanvaarden van elektronisch ingediende offertes van potentiële leveranciers of dienstverleners (inschrijvers) via de applicatie *e-Tendering*.

In het 3^e kwartaal van 2013 zijn voor 98 % van de overheidsopdrachten de opdrachtdocumenten via *e-Notification* online beschikbaar gesteld. Dit verlaagt de drempel tot deelname aan overheidsopdrachten en verhoogt bijgevolg de concurrentie. In 88 % van de

88 % des cas, il était possible d'introduire des offres électroniques. Cela diminue le coût d'introduction d'une offre de presque 80 %, grâce à la disparition des coûts d'impression et des coûts d'envoi et/ou de services de courriers. Le seuil d'accès pour participer aux marchés publics est encore abaissé.

L'incitation des services à accepter des offres électroniques doit être maintenue. Nous constatons toutefois que ce n'est que dans 29 % des cas seulement que des offres électroniques ont été introduites par les soumissionnaires. Nous devons donc également faire un rattrapage sur ce point. L'autorité fédérale et certaines organisations d'employeurs font actuellement déjà beaucoup d'efforts en matière de communication et de formation dans cette optique. La directive Européenne qui est en préparation et qui obligerait, en étapes et à court terme, les soumissionnaires à introduire des offres électroniques sera vraisemblablement un stimulant supplémentaire.

Plus les moyens deviennent rares, plus la conscience augmente que la collaboration entre autorités est dans l'intérêt de chaque niveau de pouvoir. Ceci est d'autant plus valable en matière de gestion et d'échange de données. En 2014 encore, nous voulons stimuler le renforcement de cette collaboration.

(C) En ce qui concerne les domaines de résultats "**COMMENCER À LA BASE**" et "**TRAVAIL EN ÉQUIPE**", le programme Optifed a atteint sa vitesse de croisière en 2013.

L'appel à des projets d'efficience a été lancé en juillet 2012. Après affinement ultérieur, regroupement et discussion des 39 premiers projets introduits, 2 projets d'efficience et/ou catégories de projets d'efficience ont été approuvés pour un financement fin 2012 et 10 en 2013. Ces 10 projets et/ou catégories sont expliqués ci-après:

1. La catégorie "Une nouvelle façon de travailler" comporte 3 volets. Le SPF Mobilité et Transport rassemblera dans un seul bâtiment les agents actuellement hébergés dans deux bâtiments différents, en appliquant des concepts de "*dynamic office*", en élargissant le télétravail et en appliquant la norme de 13,5m² du secrétaire d'État pour la Régie des Bâtiments. En faisant un exercice comparable, le SPP Intégration Sociale voudrait réaliser une diminution de 30 % de ses coûts de location. Enfin, dans cette catégorie, un réseau de bureaux satellites, où les fonctionnaires fédéraux pourront réserver un espace de travail temporaire et travailler ainsi à distance, va être installé;

gevallen was het mogelijk om elektronische offertes in te dienen. Dit verlaagt de kostprijs voor het indienen van een offerte met maar liefst 80 %, wegens het wegvallen van afdrukkosten en kosten voor verzending en/of koeriersdiensten. Opnieuw wordt de drempel tot deelname voor inschrijvers verlaagd.

Het aanzetten van de diensten om elektronische offertes te aanvaarden moet volgehouden worden. Wij stellen echter vast dat maar in 29 % van de gevallen elektronische offertes zijn ingediend door inschrijvers. Ook hier moeten wij een inhaalbeweging maken. De federale overheid en sommige werkgeversorganisaties leveren hiertoe vandaag al heel wat inspanningen op gebied van communicatie en opleiding. Een bijkomende stimulans is wellicht de Europese richtlijn die in opmaak is en die inschrijvers stapsgewijs en op korte termijn zou verplichten om elektronische offertes in te dienen.

Naarmate de middelen schaarser worden, groeit het besef dat samenwerking tussen overheden in het belang van ieder bestuursniveau is. Dit is bij uitstek het geval voor het beheer en de uitwisseling van gegevens. Ook in 2014 willen wij impulsen geven om de samenwerking te versterken.

(C) Wat betreft de resultaatgebieden "**BEGIN BIJ DE BASIS**" en "**TEAMWERK**" is het Optifed-programma in 2013 verder op kruissnelheid gekomen.

In juli 2012 is de oproep voor efficiëntieprojecten gelanceerd. Na verdere verfijning, clustering en bespreking van de eerste 39 ingediende projectvoorstellen, zijn eind 2012 2 en in de loop van 2013 10 efficiëntieprojecten en/of clusters van efficiëntieprojecten goedgekeurd voor financiering. De 10 projecten en/of clusters worden hierna meer toegelicht:

1. De cluster "Het nieuwe werken" telt 3 luiken. De FOD Mobiliteit en Vervoer zal door invoering van *dynamic office* concepten, de uitbreiding van telewerk en het hanteren van de 13,5 m²-norm van de staatssecretaris voor de Regie der Gebouwen, de medewerkers van twee gebouwen samenbrengen in één gebouw. Via een gelijkaardige oefening wil de POD Maatschappelijk Integratie een vermindering van ongeveer 30 % op zijn huurkosten realiseren. Tenslotte wordt binnen deze cluster een netwerk van satellietkantoren uitgebouwd, waar federale ambtenaren tijdelijk een werkruimte kunnen reserveren en zo op afstand werken;

2. Belincosoc a été instauré au départ de l'idée qu'il faut unir les forces et éviter les doubles coûts lors d'initiatives particulières émanant d'acteurs individuels. En vue de promouvoir et de défendre le modèle social Belge au niveau international, Belincosoc va rassembler et coordonner les intérêts du plus grand nombre d'acteurs sociaux possibles dans un réseau et sera, en tant que représentant de ce réseau, le seul interlocuteur au niveau international;

3. La "lean academy" apportera à une centaine de fonctionnaires les connaissances, l'aisance et les attitudes nécessaires, sur base de l'application de la philosophie 'lean' à une quarantaine de projets concrets, afin que ceux-ci puissent ensuite s'en servir dans leur propre service. La 'lean academy' a démarré en septembre 2013;

4. La direction Contrôle et Médiation du SPF Economie rejoint l'application e-PV, afin de rédiger des procès-verbaux électroniques, de stocker ceux-ci dans une banque de données et de partager les données;

5. L'acquisition groupée d'un logiciel commercial de navigation et d'une base de données de noms de rues sera organisée pour les services et une étude de faisabilité pour la création d'un service coordonné de géo-localisation pour l'administration fédérale sera effectuée;

6. Un modèle de gouvernance fédérale pour la gestion des données sera développé en vue d'une gestion coordonnée, centralisée et partagée des données;

7. La collecte unique et électronique d'informations médicales pertinentes concernant les personnes handicapées sera développée et les données seront mises à disposition des médecins des services publics et des fonds de maladie concernés. L'objectif de ce projet pilote est d'éviter que les personnes concernées doivent transmettre les mêmes informations à plusieurs reprises et de réduire la durée des procédures. La collecte de données se fera avec le consentement des intéressés et dans le respect de la loi vie privée;

8. Grâce à Optima-S, Selor, le bureau de recrutement, sélection et orientation de l'administration fédérale, informatisera davantage ses processus et prolongera cette informatisation jusqu'aux organisations clientes. Cela permet d'écourter la durée des processus aussi bien pour les clients que pour les candidats et de réduire la distance entre le candidat et l'employeur;

2. Vanuit de gedachte van de bundeling van krachten en het vermijden van dubbele kosten in geval van afzonderlijke initiatieven van individuele actoren, is Belincosoc opgericht. Met het oog op de promotie en verdediging van het Belgische sociale model op internationaal niveau, zal Belincosoc de belangen van zoveel mogelijk sociale actoren samenbrengen en coördineren in een netwerk en als netwerkhoofd optreden als unieke gesprekspartner op internationaal niveau;

3. De lean academy brengt een 100-tal ambtenaren op basis van de toepassing van de leanfilosofie op een 40-tal concrete projecten de nodige kennis, vaardigheden en attitudes bij zodat deze nadien in hun eigen dienst verder kunnen ingezet worden. De lean academy is gestart in september 2013;

4. De directie Controle en Bemiddeling van de FOD Economie sluit aan op de e-PV-toepassing, om zo elektronische processen-verbaal op te stellen en deze in een databank op te slaan en de gegevens te delen;

5. Een groepsaankoop voor commerciële navigatiesoftware en straatnaamdata wordt georganiseerd voor de diensten en een haalbaarheidsstudie voor de creatie van een gecoördineerde geolokalisatiedienst voor de federale overheid wordt uitgevoerd;

6. Een federaal governance model voor gegevensbeheer wordt ontworpen, met als doel de gecoördineerde, gecentraliseerde en gedeelde aanpak van gegevensbeheer;

7. De eenmalige en elektronische verzameling van relevante medische gegevens met betrekking tot personen met een handicap wordt uitgebouwd en de gegevens worden ter beschikking gesteld van de geneesheren van de betrokken diensten en ziekenfondsen. Dit pilootproject moet vermijden dat de betrokken personen meermaals dezelfde informatie moeten doorgeven en wil de doorlooptijd van de procedures inkorten. De gegevensverzameling gebeurt met instemming van de betrokkenen en met respect voor de privacywet;

8. Via Optima-s zal Selor, het werving-, selectie- en oriëntatiebureau van de federale overheid, zijn processen verder informatiseren en deze informatisering doortrekken tot bij de klantorganisaties. Op die manier wordt het mogelijk om de doorlooptijd zowel voor de klant als voor de sollicitant verder te reduceren en wordt de afstand tussen sollicitant en werkgever verkleind;

9. Via le projet “*unified communications*”, le SPF Economie développe une plateforme technique performante, qui doit assurer l’intégration des plateformes de communication existantes telles que la téléphonie, l’e-mail, le chat, la vidéo conférence, etc., ainsi que le lien avec différentes plateformes de médias sociaux. La plateforme est également ouverte à d’autres services;

10. Une fonction centrale de nettoyage sera créée au sein du SPF Personnel et Organisation. Le but est de créer de la synergie dans la gestion fragmentée du nettoyage, d’assurer la continuité du service, d’établir des normes standardisées de nettoyage et de réaliser une gestion intégrée des différents contrats de sous-traitance. Par étapes et à partir de janvier 2014, le personnel de nettoyage et la gestion des contrats de nettoyage actuels, seront transférés à ce “*shared service*” Fedoclean. Le personnel de nettoyage du SPF Santé publique effectuera le premier pas.

Un autre volet du programme Optifed concerne les exercices “*costing out*”. En 2012, les coûts des services postaux et des services facturés par la SNCB sont entrés en ligne de compte et, en 2013, les coûts liés à la téléphonie mobile. Outre la surveillance par les services de la stricte application de l’intervention dans les frais d’utilisation de la téléphonie mobile et le fait de faire clairement la distinction entre l’utilisation privée et professionnelle, l’objectif est de faire souscrire un maximum de services possible au contrat-cadre en matière de téléphonie mobile du service ‘Contrats-cadres Multi SPF’ (CMS) du SPF Personnel et Organisation. Si des services veulent malgré tout conclure des contrats en matière de téléphonie mobile en dehors du contrat-cadre, ils doivent dorénavant motiver leur choix pour un autre opérateur sur base de données d’utilisation réelles, démontrer que les conditions obtenues sont plus avantageuses que celles du contrat-cadre et/ou démontrer que le contrat-cadre est inadéquat pour des raisons techniques.

Dans le cadre du “*costing out*”, un marché public se trouve actuellement dans la phase finale. L’objet de ce marché est de faire analyser, par un prestataire de service externe, 12 familles de coûts supplémentaires au sein de l’administration fédérale et de formuler ensuite des propositions d’amélioration. Pour 4 des 12 familles de coûts, le prestataire doit également soutenir l’implémentation de ces propositions d’améliorations. Le transfert des connaissances qui s’effectue de cette manière doit permettre à l’administration fédérale de continuer, sur ses propres forces, à éliminer les coûts excessifs.

9. De FOD Economie ontwikkelt via het project “*unified communications*” een performant technisch platform dat de integratie moet verzekeren tussen bestaande communicatieplatformen zoals telefonie, e-mail, chat, videoconferentie, enz., alsook de link moet realiseren met diverse sociale mediaplatformen. Het platform wordt eveneens opengesteld voor andere diensten;

10. Bij de FOD Personeel en Organisatie wordt een centrale onderhoudsfunctie gecreëerd. Het doel is om synergie te creëren in het gefragmenteerd onderhoudsbeheer, de continuïteit van de dienstverlening te verzekeren, onderhoudsnormen te definiëren en standaardiseren en een geïntegreerd beheer te realiseren van de verschillende uitbestedingcontracten. Stapsgewijs zal vanaf januari 2014 het schoonmaakpersoneel en het beheer van de huidige schoonmaakcontracten naar deze “*shared service*” Fedoclean overgebracht worden. Het schoonmaakpersoneel van de FOD Volksgezondheid zal daarin de eerste stap nemen.

Een ander luik van het Optifed-programma betreft de “*costing out*” oefeningen. In 2012 zijn de postkosten en de dienstverlening NMBS aan bod gekomen en in 2013 de mobiele telefonie. Naast het strikt toezien door de diensten op de tussenkomst in de kosten voor het gebruik van mobiele telefonie en het duidelijk onderscheiden van het privé en professioneel gebruik, is het doel om zoveel mogelijk diensten te laten aansluiten op het kadercontract mobiele telefonie van de dienst Fod-Overschrijdende Raamcontracten (FOR) van de FOD Personeel en Organisatie. Wanneer diensten alsnog contracten betreffende mobiele telefonie wensen af te sluiten buiten dit kadercontract, dienen ze vanaf nu de keuze voor een andere operator te motiveren op basis van reële gebruiksgegevens, aan te tonen dat de verkregen voorwaarden betere condities inhouden dan het kadercontract en/of aan te tonen dat om technische redenen het kadercontract ontoereikend is.

Betreffende “*costing out*”, bevindt zich momenteel ook een overheidsopdracht in de eindfase, die als doel heeft om een externe dienstverlener 12 bijkomende kostenfamilies van de federale overheid te laten analyseren en vervolgens verbetervoorstellen te laten formuleren. Voor 4 van deze 12 kostenfamilies moet de externe dienstverlener ook de implementatie van de verbetervoorstellen ondersteunen. De kennisoverdracht die zo wordt bewerkstelligd, moet er voor zorgen dat de federale overheid vervolgens op eigen kracht verder kan werken aan het uitschakelen van overbodige kosten.

En 2014, on va, en outre, examiner si, par analogie avec le développement du modèle de gouvernance fédérale pour la gestion des données mentionné ci-dessus, un modèle de gouvernance fédérale pour la politique d'achats peut être développé. L'objectif est la coordination et le soutien d'une politique d'achats fédérale intégrée.

Enfin, Optifed veut travailler sur les leviers d'une meilleure gestion au sein de l'autorité fédérale. Ce programme correspond ainsi à l'accord du gouvernement, qui mentionne que, dans un souci de plus grande responsabilisation, des contrats d'administration seront conclus entre chaque ministre de tutelle et son ou ses services publics fédéraux. Ces contrats représenteront une amélioration des plans de management et plans opérationnels existants.

Afin de soutenir les ministres et managers dans ce cadre, un projet d'arrêté royal sera soumis. Il faut trouver une solution à la mesure des services publics fédéraux. Dans l'élaboration des règles il faudra tenir compte, entre autres, de la spécificité de leur environnement et de leurs processus, du fait qu'il s'agit d'une première génération de contrats d'administration et qu'un processus d'apprentissage sera encore nécessaire, du fait que l'installation de l'audit interne et du contrôle interne nécessiteront encore des efforts, etc.

Comme mentionné ci-dessus dans le cadre des circulaires 622, 623 et 623*bis*, le renforcement du planning du personnel a été poursuivi en 2013. L'objectif en 2014 est de mettre au point le monitoring mensuel du personnel par la rédaction de bilans sociaux par les services. Un bilan social contient des données en matière de nombre de membres du personnel, de pyramide d'âge, de répartitions femmes/hommes, d'emploi des personnes handicapées, etc. Afin d'éviter un double emploi, les sources d'information en matière de personnel existantes, telles que SEPP, les indicateurs RH FED20, P-data, etc. seront consultées au maximum.

Les intentions décrites ci-dessus démontrent à nouveau que la modernisation des services publics est un défi à la fois très passionnant et très complexe. C'est surtout une tâche qui nécessite de nombreuses mains. Nous avons déjà évoqué la collaboration avec organisations syndicales et avec le réseau des directeurs P&O. À côté de cela, les administrations (Fedict, P&O, Selor et l'IFA) ont également contribué à cette modernisation.

Nous voulons aussi être innovants dans cette participation. C'est pourquoi nous avons engagé des discussions avec le Club 35, un groupe de jeunes fonctionnaires motivés, qui ont une vision du futur. Lors

In 2014 zal bovendien nagegaan worden of, naar analogie met het bovenvermeld federaal governance model voor gegevensbeheer, een federaal governance model voor aankoopbeleid kan worden uitgewerkt. Het doel is het coördineren en ondersteunen van een geïntegreerd federaal aankoopbeleid.

Optifed wil tenslotte ook werken aan hefboomen voor een beter bestuur binnen de federale overheid. Hiermee sluit het programma aan op het regeerakkoord, dat stelt dat met het oog op een grotere responsabilisering er bestuursovereenkomsten worden afgesloten tussen elke minister en zijn federale overheidsdienst(en). Deze overeenkomsten zouden een verbetering betekenen van de bestaande managementplannen en operationele plannen.

Om de ministers en de managers hierbij te ondersteunen, zal een ontwerp van koninklijk besluit voorgelegd worden. Er moet gezocht worden naar een oplossing op maat van de federale overheidsdiensten. Zo moeten de uit te werken regels onder meer rekening houden met de specificiteit van hun omgeving en hun processen, met het feit dat het een 1^{ste} generatie van bestuursovereenkomsten betreft en er op deze basis nog een heel leerproces moet afgelegd worden, met het feit dat het uitbouwen van de interne audit en interne controle nog de nodige inspanningen zal vergen, enz.

Zoals hierboven is vermeld bij de omzendbrieven 622, 623 en 623*bis*, is de versterking van de personeelsplanning doorgetrokken in 2013. In 2014 is het de bedoeling om de maandelijkse personeelsmonitoring verder op punt te zetten door het opmaken van sociale balansen door de diensten. Een sociale balans bevat gegevens betreffende personeelsaantallen, leeftijdspiramide, verhoudingen vrouw/man, tewerkstelling van personen met een handicap, enz. Hierbij moet maximaal gebruik gemaakt worden van bestaande informatiebronnen, zoals SEPP, de FED20 HR-indicatoren, P-data, enz. om dubbelwerk te vermijden.

Uit de bovenstaande intenties blijkt opnieuw dat het moderniseren van de openbare diensten een zeer boeiende en tegelijk zeer complexe uitdaging is. Het is vooral een werk van vele handen. Wij vermeldden al de samenwerking met de syndicale organisaties en het netwerk van P&O-directeurs. Daarnaast droegen en dragen de administraties (Fedict, P&O, Selor en Ofo) bij tot de modernisering.

Ook in deze partnerschappen willen we innovatief zijn. Daarom zijn we het gesprek aangegaan met Club 35, een groep gemotiveerde jonge ambtenaren met een visie op de toekomst. In deze dialoog kwamen

de ces dialogues, les points suivants sont venus, entre autres, sur la table: comment convaincre les dirigeants d'implémenter le télétravail et d'accueillir le nouveau système d'évaluation, l'importance de la co-création de contrats de gestion afin de garantir la portée, la possibilité de soumettre les évaluations à un audit externe, afin de garantir une application de qualité et uniforme, la possibilité pour un agent d'accepter, de sa propre initiative, une fonction hiérarchiquement moins élevée à la fin de sa carrière, la question de savoir si et de quelle manière les compétences auraient davantage de poids en cas de promotion, et l'ancienneté moins. C'est avec ces partenaires que nous avons travaillé à la modernisation et nous voulons continuer dans cette voie.

Et ce que nous faisons, nous devons le montrer. Le 20 février 2014, en collaboration avec Ernst & Young, une distinction sera remise pour la première fois à "l'Organisation publique de l'année", et ce, par analogie avec la renommée "Entreprise de l'année" qui existe depuis 1995. Un jury indépendant, composé de chefs d'entreprise et d'académiciens, évaluera les organisations publiques fédérales, régionales et locales qui se distinguent sur le plan de l'orientation-client, de l'efficacité et de l'efficience, du développement durable et de la stratégie. Les candidatures peuvent être introduites jusqu'au 30 novembre 2013. En outre, une initiative 'online' mettra en lumière la plus-value apportée à la société par les fonctionnaires et leur fierté à ce sujet. L'objectif est également de renforcer le respect et la confiance envers les fonctionnaires fédéraux. Enfin, le rôle-clé du cadre intermédiaire dans la modernisation des services publics sera mis en évidence.

Cette note de politique 2014 veut appeler tout le monde à continuer ce travail de modernisation. Elle est également un témoignage de l'engagement d'agents motivés et pleins de talents. La responsabilité, le respect et la liberté se méritent chaque jour par ce que l'on fait.

*Le secrétaire d'État à la Fonction publique
et à la Modernisation des Services publics,*

Hendrik BOGAERT

onder meer aan bod: manieren om leidinggevenden te overtuigen telewerk in te voeren en het nieuwe evaluatiesysteem te omarmen, het belang van de co-creatie van bestuursovereenkomsten om de gedragenheid te verzekeren, de mogelijkheid om de evaluaties aan een externe audit te onderwerpen om een kwalitatieve en uniforme toepassing te verzekeren, de mogelijkheid voor een ambtenaar om op eigen initiatief een hiërarchisch lagere functie te aanvaarden op het einde van haar of zijn loopbaan en de vraag of en hoe competenties meer kunnen doorwegen bij bevorderingen en anciënniteit minder. Samen met al deze partners hebben wij aan de modernisering gewerkt en op deze weg willen wij verder gaan.

En wat we doen, moeten we tonen. In samenwerking met Ernst & Young wordt op 20 februari 2014 voor de eerste keer de onderscheiding "Overheidsorganisatie van het Jaar" uitgereikt, en dit naar analogie met het gerenommeerde "Onderneming van het Jaar" dat sinds 1995 bestaat. Een onafhankelijke jury van bedrijfsleiders en academici zal de federale, regionale en lokale overheidsorganisaties beoordelen die zich weten te onderscheiden op het vlak van klantgerichtheid, effectiviteit en efficiëntie, duurzaamheid en strategie. Kandidaturen kunnen ingediend worden tot 30 november 2013. Bovendien zal een online initiatief de meerwaarde die ambtenaren leveren aan de samenleving en hun fierheid daarover in de verf zetten. Ook hier is het doel het respect voor en het vertrouwen in de federale ambtenaren te versterken. Ten slotte zal de sleutelrol die het middenmanagement vervult in de modernisering van de openbare diensten de nodige aandacht krijgen.

Deze beleidsnota 2014 wil een warme oproep zijn aan iedereen om voort te bouwen aan de modernisering. Het is evenzeer een getuigenis van de inzet van gemotiveerde en talentvolle ambtenaren. Verantwoordelijkheid, respect en vrijheid verdienen je elke dag opnieuw door wat je doet.

*De staatssecretaris voor Ambtenarenzaken en
Modernisering van de Openbare Diensten,*

Hendrik BOGAERT

ANNEXE

BIJLAGE

Annexe 1: Bilan des publications (version 23 octobre 2013)

3 LOIS		Publication
1	Loi 4/5ième et départ anticipé à mi-temps	(6-08-2012)
2	Loi Fedict	(29-08-2012)
3	Loi relative à la dénonciation d'une atteinte suspectée à l'intégrité au sein d'une autorité administrative fédérale par un membre de son personnel (loi « sonneurs d'alarme »)	(4-10-2013)
35 ARRÊTÉS ROYAUX		Publication
1	Arrêté royal portant modification de l'arrêté royal du 4 octobre 2005 portant exécution de l'article 3 de l'arrêté royal n° 141 du 30 décembre 1982 créant une banque de données relative aux membres du personnel du secteur public	(14-05-2012)
2	Arrêté royal remplaçant l'annexe 1 ^{re} de l'arrêté royal du 20 décembre 2007 portant la classification des fonctions de niveau A	(22-05-2012)
3	Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 11 mai 2001 portant création du Service public fédéral Technologie de l'Information et de la Communication	(04-06-2012)
4	Arrêté royal quota femmes/hommes	(8-06-2012)
5	Arrêté royal travailler après 65 ans	(10-07-2012)
6	Arrêté royal interruption de carrière dans le secteur public	(31-08-2012)
7	Arrêté royal quatrième mois congé parental	(1-08-2012)
8	Arrêté royal médiateurs sociaux	(28-08-2012)
9	Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 13 avril 2008 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management, d'encadrement et dirigeantes au sein des établissements scientifiques fédéraux	(29-08-2012)
10	Arrêté royal semaine de quatre jours autorité fédérale	(25-09-2012)
11	Arrêté royal semaine de quatre jours autres autorités	(25-09-2012)
12	Arrêté royal modifiant certains arrêtés royaux relatifs aux régimes d'interruption de la carrière professionnelle et au crédit-temps concernant la renonciation à la récupération des allocations d'interruption	(4-10-2012)
13	Arrêté royal portant modification de l'arrêté royal du 2 août 2002 instituant un cycle d'évaluation dans les services publics fédéraux et dans le Ministère de la Défense	(10-10-2012)
14	Arrêté royal portant diverses mesures relatives à la sélection des agents de l'Etat	(12-10-2012)
15	Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat	(05-12-2012)
16	Arrêté royal portant modification de l'arrêté royal du 25 avril 2005 fixant les conditions d'engagement par contrat de travail dans certains services publics	(12-12-2012)
17	Arrêté royal portant modification de l'arrêté royal du 24 janvier 1969 relatif à la réparation, en faveur des membres du personnel du secteur public, des dommages résultant des accidents du travail et des accidents survenus sur le chemin du travail	(13-12-2012)
18	Arrêté royal portant modification de l'arrêté royal du 13 juillet 1970 relatif à la réparation, en faveur de certains membres du personnel des provinces, des communes, des agglomérations et des fédérations de communes, des associations de communes, des centres publics d'aide sociale, des services, établissements et associations d'aide sociale, des services du Collège de la Commission communautaire française et de ceux du Collège de la Commission communautaire flamande et des caisses publiques de prêts, des dommages résultant des accidents du travail et des accidents survenus sur le chemin du travail	(13-12-2012)
19	Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 6 octobre 2005 portant diverses mesures en matière de sélection comparative de recrutement et en matière de stage	(13-12-2012)
20	Arrêté royal modifiant certaines dispositions relatives aux formations certifiées	(25-01-2013)
21	Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 25 avril 2005 fixant les conditions d'engagement par contrat de travail dans certains services publics	(4-02-2013)
22	Arrêté royal portant modification de l'arrêté royal du 2 août 2002 instituant un cycle d'évaluation dans les services publics fédéraux et dans le Ministère de la Défense et d'autres dispositions relatives à l'évaluation	(15-02-2013)
23	Arrêté royal portant modification de l'arrêté royal du 15 mai 2009 fixant les modalités d'application de l'arrêté royal du 2 août 2002 instituant un cycle d'évaluation dans les services publics fédéraux pour le personnel administratif et technique des établissements scientifiques fédéraux	(15-02-2013)
24	Arrêté royal octroyant une allocation aux membres du personnel de la fonction publique fédérale administrative qui effectuent certaines prestations	(15-02-2013)
25	Arrêté royal relatif aux conseillers en sécurité institués par la loi du 15 août 2012 relative à la création et à l'organisation d'un intégrateur de services fédéral	(22-03-2013)
26	Arrêté royal modifiant certains arrêtés royaux relatifs aux régimes d'interruption de la carrière professionnelle visant à relever la limite relative à l'âge de l'enfant handicapé en matière de congé parental	(25-04-2013)
27	Arrêté royal portant exécution de l'article 20sexies de la loi du 3 juillet 1967 sur la prévention ou la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public	(17-05-2013)
28	Arrêté royal modifiant certaines dispositions relatives aux absences dans la fonction publique	(1-07-2013)
29	Arrêté royal portant répartition partielle du crédit provisionnel inscrit au programme 04-31-1 du budget général des dépenses pour l'année budgétaire 2013 et destiné à couvrir les dépenses découlant d'initiatives en matière de	(5-07-2013)

Bijlage 1: Overzicht publicaties (versie 23 oktober 2013)

	3 WETTEN	Gepubliceerd
1	Wet vrijwillige 4/5 en halftijdse vervroegde uittreding	(6-08-2012)
2	Fedictwet	(29-08-2012)
3	Wet betreffende de melding van een veronderstelde integriteitschending in de federale administratieve overheden door haar personeelsleden (wet klokkenluiders)	(4-10-2013)
	35 KONINKLIJKE BESLUITEN	Gepubliceerd
1	KB houdende wijziging van het KB van 4 oktober 2005 houdende uitvoering van artikel 3 van het KB nr. 141 van 30 december 1982 tot oprichting van een databank betreffende de personeelsleden van de overheidssector	(14-05-2012)
2	KB tot vervanging van de bijlage 1 bij het KB van 20 december 2007 houdende de classificatie van de functies van niveau A	(22-05-2012)
3	KB tot wijziging van het koninklijk besluit van 11 mei 2001 houdende oprichting van de Federale Overheidsdienst Informatie- en Communicatietechnologie	(04-06-2012)
4	KB Quota vrouwen/mannen	(8-06-2012)
5	KB Werken na 65	(10-07-2012)
6	KB Loopbaanonderbreking in de openbare sector	(31-08-2012)
7	KB Ouderschapsverlof vierde maand	(1-08-2012)
8	KB Sociaal bemiddelaars	(28-08-2012)
9	KB tot wijziging van het KB van 13 april 2008 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de management-, staf- en leidinggevende functies in de federale wetenschappelijke instellingen	(29-08-2012)
10	KB vierdagenweek federale overheid	(25-09-2012)
11	KB vierdagenweek andere overheden	(25-09-2012)
12	KB tot wijziging van sommige Koninklijke besluiten betreffende de stelsels van onderbreking van de beroepsloopbaan en van tijdskrediet inzake het afzien van terugvordering van onderbrekingsuitkeringen	(4-10-2012)
13	KB houdende wijziging van het KB van 2 augustus 2002 tot invoering van een evaluatiecyclus in de federale overheidsdiensten en in het Ministerie van Defensie	(10-10-2012)
14	KB houdende diverse maatregelen betreffende de selectie van het Rijkspersoneel	(12-10-2012)
15	KB tot wijziging van het KB van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de Rijksbesturen	(05-12-2012)
16	KB tot wijziging van het KB van 25 april 2005 tot vaststelling van de voorwaarden voor de indienstneming bij arbeidsovereenkomst in sommige overheidsdiensten	(12-12-2012)
17	KB tot wijziging van het KB van 24 januari 1969 betreffende de schadevergoeding ten gunste van de personeelsleden van de overheidssector, voor arbeidsongevallen en voor ongevallen op de weg naar en van het werk	(13-12-2012)
18	KB houdende wijziging van het KB van 13 juli 1970 betreffende de schadevergoeding ten gunste van sommige personeelsleden van provincies, gemeenten, agglomeraties en federaties van gemeenten, verenigingen van gemeenten, openbare centra voor maatschappelijk welzijn, diensten, instellingen en verenigingen voor maatschappelijk welzijn, diensten van het College van de Vlaamse Gemeenschapscommissie en diensten van het College van de Franse Gemeenschapscommissie en openbare kassen van lening, voor arbeidsongevallen en voor ongevallen op de weg naar en van het werk	(13-12-2012)
19	KB tot wijziging van het KB van 6 oktober 2005 houdende diverse maatregelen met betrekking tot de vergelijkende aanwervingselectie en met betrekking tot de stage	(13-12-2012)
20	KB tot wijziging van sommige bepalingen betreffende de gecertificeerde opleidingen	(25-01-2013)
21	KB houdende wijziging van het KB van 25 april 2005 tot vaststelling van de voorwaarden voor de indienstneming bij arbeidsovereenkomst in sommige overheidsdiensten	(4-02-2013)
22	KB houdende wijziging van het KB van 2 augustus 2002 tot invoering van een evaluatiecyclus in de federale overheidsdiensten en in het Ministerie van Defensie en andere bepalingen betreffende de evaluatie	(15-02-2013)
23	KB houdende wijziging van het KB van 15 mei 2009 tot bepaling van de nadere regelen voor de toepassing van het KB van 2 augustus 2002 tot invoering van een evaluatiecyclus in de federale overheidsdiensten, op het administratief en technisch personeel van de federale wetenschappelijke instellingen	(15-02-2013)
24	KB tot toekenning van een toelage aan de personeelsleden van het federaal administratief openbaar ambt die bepaalde prestaties verrichten	(15-02-2013)
25	KB betreffende de veiligheidsadviseurs ingevoerd door de wet van 15 augustus 2012 houdende oprichting en organisatie van een federale dienstenintegrator	(22-03-2013)
26	KB tot wijziging van sommige Koninklijke besluiten betreffende de stelsels van onderbreking van de beroepsloopbaan tot verhoging van de leeftijd van het gehandicapte kind inzake ouderschapsverlof	(25-04-2013)
27	KB houdende uitvoering van artikel 20sexies van de wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector	(17-05-2013)
28	KB tot wijziging van sommige bepalingen betreffende de afwezigheden van het overheidspersoneel	(1-07-2013)
29	KB houdende gedeeltelijke verdeling van het provisioneel krediet ingeschreven op het programma 04-31-1 van de algemene uitgavenbegroting voor het begrotingsjaar 2013 en bestemd tot dekking van de uitgaven voortvloeiend uit initiatieven inzake culturele diversiteit, gelijkheid van kansen en de aanpassing van arbeidsposten voor personen met	(5-07-2013)

	diversité culturelle, d'égalité des chances et d'adaptation des postes de travail pour les personnes avec un handicap dans différents services publics fédéraux et départements et certains organismes d'intérêt public	
30	Arrêté royal modifiant certaines dispositions relatives à l'accèsion au niveau A	(16-07-2013)
31	Arrêté royal modifiant le système d'assistance médicale en ce qui concerne le secteur public	(19-07-2013)
32	Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 26 mars 1965 relatif aux allocations familiales allouées à certaines catégories du personnel rétribué par l'Etat ainsi qu'aux membres du personnel du cadre opérationnel et du cadre administratif et logistique des corps de police locale	(25-07-2013)
33	Arrêté royal remplaçant l'annexe 1re de l'arrêté royal du 20 décembre 2007 portant la classification des fonctions de niveau A	(24-07-2013)
34	Arrêté royal relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale	(4-10-2013)
35	KB tot bepaling van de inwerkingtreding van sommige bepalingen van de wet van 15 augustus 2012 houdende oprichting en organisatie van een federale dienstenintegrator	(7-10-2013)
19 CIRCULAIRES MINISTÉRIELS		Publication
1	Circulaire 617 plan de personnel 2012	(30-05-2012)
2	Circulaire n° 602ter modifiant la circulaire 602 du 14 avril 2010 reprenant des informations relatives au monitoring du personnel et des crédits de personnel	(21-02-2012)
3	Circulaire n° 612 - Information relative à la méthodologie pour l'élaboration et le suivi de l'exécution d'un plan de personnel sur la base de l'enveloppe de personnel	(21-02-2012)
4	Circulaire n° 613 - Information relative aux enveloppes de personnel 2012 et 2013 et aux plans de personnel 2012	(21-02-2012)
5	Circulaire n° 613bis - Information relative aux enveloppes de personnel 2012 et 2013 et aux plans de personnel 2012: update de l'annexe de la circulaire 613	(25-05-2012)
6	Circulaire n° 614 - Dispenses de service accordées en 2012 au personnel des services de la fonction publique administrative fédérale telle que définie à l'article 1er de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique	(29-02-2012)
7	Circulaires 602ter et quater	(26-07-2012)
8	Circulaire n°618 relative à l'âge de la mise à la retraite des fonctionnaires, employés et gens de service des administrations de l'Etat	(24-09-2012)
9	Circulaire n° 619 - Arrêté royal du 18 janvier 1965 portant réglementation générale en matière de frais de parcours. Adaptation du montant de l'indemnité kilométrique	(27-06-2012)
10	Circulaire concernant la préparation du déploiement de l'IPv6 dans les administrations fédérales	(26-10-2012)
11	Circulaire - Utilisation des applications e-Procurement par les services de l'Etat fédéral.	(7-12-2012)
12	Circulaire n° 623 Information relative aux enveloppes de personnel 2013 et 2014 et aux plans de personnel 2013	(28-01-2013)
13	Circulaire n° 622 Information relative à la méthodologie pour l'élaboration et le suivi de l'exécution d'un plan de personnel sur la base de l'enveloppe de personnel	(28-01-2013)
14	Circulaire n° 624 - Dispenses de service accordées en 2013 au personnel des services de la fonction publique administrative fédérale telle que définie à l'article 1er de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique	(14-02-2013)
15	Circulaire n° 625 - Informations relatives au plan de personnel 2013 pour les services qui ont une source de financement hors de l'enveloppe de personnel	(25-02-2013)
16	Circulaire n° 626 - Orientation client dans les Administrations fédérales	(22-03-2013)
17	Circulaire n° 623bis - Information relative aux enveloppes de personnel 2013 et 2014 et aux plans de personnel 2013 : update de l'annexe de la circulaire 623	(31-05-2013)
18	Circulaire n° 628 - Adaptation du montant de l'indemnité kilométrique	(9-07-2013)
19	Circulaire sur les informations relatives au monitoring des activités TIC et des crédits TIC	(26-08-2013)
8 ARRÊTÉS MINISTÉRIELS		Publication
1	Arrêté ministériel travailler après 65 ans	(24-09-2012)
2	Arrêté ministériel modèle du rapport d'évaluation	(27-12-2012)
3	Arrêté ministériel portant exécution de l'article 1er de l'arrêté royal du 20 septembre 2012 portant exécution de l'article 3, alinéa 1er, de la loi du 19 juillet 2012 relative à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public	(25-7-2013)
4	Arrêté ministériel fixant la composition de la commission commune des recours en matière d'évaluation	(24-7-2013)
5	Arrêté ministériel fixant la composition de la commission interdépartementale des recours en matière d'évaluation	(24-7-2013)
6	Arrêté ministériel fixant la composition de la commission interparastatale des recours en matière d'évaluation	(24-7-2013)
7	Arrêté ministériel modifiant l'arrêté ministériel du 20 septembre 2004 fixant la composition du comité de pondération auprès du Service public fédéral Personnel et Organisation	(31-7-2013)
8	Arrêté ministériel modifiant l'arrêté ministériel du 15 juillet 2013 fixant la composition de la commission interdépartementale des recours en matière d'évaluation	(11-10-2013)
1 ACCORD DE COOPÉRATION		Publication
1	Accord de coopération entre les administrations fédérales, régionales et communautaires afin d'harmoniser et aligner les initiatives visant à réaliser un e-gouvernement intégré	(8-10-2013)

	een handicap in verschillende federale overheidsdiensten en departementen en in sommige instellingen van openbaar nut	
30	KB tot wijziging van sommige bepalingen betreffende de overgang naar het niveau A	(16-07-2013)
31	KB tot wijziging van het stelsel van medische bijstand voor wat de openbare sector betreft	(19-07-2013)
32	KB tot wijziging van het KB van 26 maart 1965 betreffende de kinderbijslag voor bepaalde categorieën van het door de Staat bezoldigd personeel alsmede voor de personeelsleden van het operationeel kader en van het administratief en logistiek kader van de korpsen van de lokale politie	(25-07-2013)
33	KB tot vervanging van de bijlage 1 bij het KB van 20 december 2007 houdende de classificatie van de functies van niveau A	(24-07-2013)
34	KB betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt	(4-10-2013)
35	KB tot bepaling van de inwerkingtreding van sommige bepalingen van de wet van 15 augustus 2012 houdende oprichting en organisatie van een federale dienstenintegrator	(7-10-2013)
19 MINISTERIELE OMZENDBRIEVEN		Gepubliceerd
1	OB nr. 617 personeelsplan 2012	(30-05-2012)
2	OB nr. 602ter tot wijziging van de OB nr. 602 van 14 april 2010 met informatie inzake de monitoring van het personeel en de personeelskredieten	(21-02-2012)
3	OB nr. 612 Informatie over de methodologie voor de opmaak en opvolging van de uitvoering van een personeelsplan op basis van de personeelsenveloppe	(21-02-2012)
4	OB nr. 613 Informatie inzake de personeelsenvolpess 2012 en 2013 en de personeelsplannen 2012	(21-02-2012)
5	OB nr. 613bis. - Informatie inzake de personeelsenvolpess 2012 en 2013 en de personeelsplannen 2012: update van de bijlage van OB 613	(25-05-2012)
6	OB nr. 614. - De vaststelling van de brugdagen voor 2012 voor het personeel van de diensten van het federaal administratief openbaar ambt, zoals bepaald in artikel 1 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken	(29-02-2012)
7	OB nr. 602ter en quater gepubliceerd	(26-07-2012)
8	OB nr. 618 betreffende de ouderdom voor de oppensioenstelling van de ambtenaren, de beambten en het dienstpersoneel van de Staat	(24-09-2012)
9	OB nr. 619. KB van 18 januari 1965 houdende de algemene regeling inzake reiskosten- Aanpassing van het bedrag van de kilometervergoeding	(27-06-2012)
10	OB met betrekking tot de voorbereiding op de invoering van IPv6 in de federale administraties	(26-10-2012)
11	OB gebruik van de e-Procurement-toepassingen door de diensten van de federale Staat	(7-12-2012)
12	OB nr. 623. - Informatie inzake de personeelsenvolpess 2013 en 2014 en personeelsplannen 2013	(28-01-2013)
13	OB nr. 622. - Informatie over de methodologie voor de opmaak en opvolging van de uitvoering van een personeelsplan op basis van de personeelsenveloppe	(28-01-2013)
14	OB nr. 624. - De vaststelling van de brugdagen voor 2013 voor het personeel van de diensten van het federaal administratief openbaar ambt, zoals bepaald in artikel 1 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken	(14-02-2013)
15	OB nr. 625. - Informatie inzake het personeelsplan 2013 voor de diensten die een financieringsbron buiten de enveloppe hebben	(25-02-2013)
16	OB nr. 23289 - Klantgerichtheid bij de federale Administraties	(22-03-2013)
17	OB nr. 623bis. - Informatie inzake de personeelsenvolpess 2013 en 2014 en de personeelsplannen 2013: update van de bijlage van OB 623	(31-05-2013)
18	OB nr. 628 - Aanpassing van het bedrag van de kilometervergoeding 2013	(9-07-2013)
19	OB betreffende informatie inzake de monitoring van de ICT-activiteiten en de ICT-kredieten	(26-08-2013)
8 MINISTERIËLE BESLUITEN		Gepubliceerd
1	MB Werken na 65	(24-09-2012)
2	MB Evaluatieformulier	(27-12-2012)
3	MB ter uitvoering van artikel 1 van het KB van 20 september 2012 ter uitvoering van artikel 3, eerste lid, van de wet van 19 juli 2012 betreffende de vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare sector.	(25-7-2013)
4	MB van 15 juli 2013 tot vaststelling van de samenstelling van de gemeenschappelijke beroepscommissie inzake evaluatie	(24-7-2013)
5	MB van 15 juli 2013 tot vaststelling van de samenstelling van de interdepartementale beroepscommissie inzake evaluatie	(24-7-2013)
6	MB van 15 juli 2013 tot vaststelling van de samenstelling van de interparastatale beroepscommissie inzake evaluatie	(24-7-2013)
7	MB tot wijziging van het MB van 20 september 2004 houdende de samenstelling van het wegingscomité bij de Federale Overheidsdienst Personeel en Organisatie	(31-7-2013)
8	MB tot wijziging van het MB van 15 juli 2013 tot vaststelling van de samenstelling van de interdepartementale beroepscommissie inzake evaluatie	(11-10-2013)
1 SAMENWERKINGSAKKOORD		Gepubliceerd
1	Samenwerkingsakkoord tussen de federale, gewestelijke en gemeenschapsoverheden voor het harmoniseren en uitlijnen van de initiatieven die de realisatie van een geïntegreerd e-government beogen	(8-10-2013)

Annexe 2: Bilan des protocoles 2013 (version 23 octobre 2013)

PROTOCOLE	CGSP	SLFP	FSCSP
N°. 677 AR accession au niveau A	pas d'accord	pas d'accord	accord
N°. 680 Circulaire jours de pont	accord	accord	accord
N°. 681 AR classification des fonctions	accord	accord	accord
N°. 682 AR modification des dispositions sur les congés	pas de négociation possible, d'abord le comité A	pas de négociation possible, d'abord le comité A	Accord, si explications dans le comité A
N°. 683 AR fonctions de management et d'encadrement SPF, SPP, IPSS et OIP	pas d'accord	pas d'accord	pas d'accord
N°. 684 AR évaluation	accord	pas d'accord	pas d'accord
N°. 685 AR carrière	pas d'accord	pas d'accord	pas d'accord
N°. 686 AR stage	accord à l'exception du chapitre V	accord	pas d'accord
N°. 688 AR classification des fonctions	accord	accord	accord
N = 9 dossiers	5xA / 3xPA / 1x Autre	4xA / 4x PA / 1x Autre	4xA / 4x PA / 1x Autre

Bijlage 2: Overzicht protocollen 2013 (versie 23 oktober 2013)

PROTOCOL	ACOD	VSOA	FCSOD
Nr. 677 KB overgang niveau A	niet akkoord	niet akkoord	akkoord
Nr. 680 OB brugdagen	akkoord	akkoord	akkoord
Nr. 681 KB functieclassificaties	akkoord	akkoord	akkoord
Nr. 682 KB wijziging bepalingen afwezigheden	geen onderhandeling mogelijk, 1st Comité A	geen onderhandeling mogelijk, 1st Comité A	akkoord, indien uitleg op Comité A
Nr. 683 KB management- en staffuncties FOD, POD, OISZ en ION	niet akkoord	niet akkoord	niet akkoord
Nr. 684 KB evaluatie	akkoord	niet akkoord	niet akkoord
Nr. 685 KB loopbaan	niet akkoord	niet akkoord	niet akkoord
Nr. 686 KB stage	akkoord met uitz. Hfst. V	akkoord	niet akkoord
Nr. 688 KB functieclassificaties	akkoord	akkoord	akkoord
N = 9 dossiers	5xA / 3xNA / 1x Andere	4xA / 4x NA / 1x Andere	4xA / 4x NA / 1x Andere