

HR-audit bij de FOD Mobiliteit en Vervoer

Het Rekenhof heeft het personeelsbeleid van de FOD Mobiliteit en Vervoer (M&V) onderzocht. Het onderzoek wees uit dat binnen de FOD en in het bijzonder binnen de stafdienst Personeel en Organisatie de beheersingsomgeving, dit is het geheel van organisatorische en culturele factoren dat de basis vormt voor de interne controle binnen een organisatie, bepaalde gebreken vertoont.

Op organisatorisch vlak houden de huidige nauwe banden van de FOD M&V met enkele autonome organen, zoals de Dienst voor Veiligheid en Interoperabiliteit van de Spoorwegen (DVIS), risico's in. Enerzijds eist de Europese regelgeving van deze diensten een autonome beslissingsbevoegdheid. Anderzijds zijn ze in de praktijk in grote mate afhankelijk van de FOD M&V voor personeel, logistiek en budget en ze staan onder het hiërarchische gezag van een minister. Het Rekenhof adviseert, steunend op de rechtspraak van het Grondwettelijk hof, de onafhankelijkheid van die organen te versterken.

Hoewel de regelgeving audits over de werking van die autonome organen door een onafhankelijke instelling oplegt, worden die niet uitgevoerd. De FOD heeft evenmin een performant prestatie-meetsysteem om na te gaan in welke mate de doelstellingen uit de strategische en operationele plannen worden bereikt.

Als de FOD personeelsleden die al op contractuele basis in dienst zijn, statutair wil aanwerven, wordt in de selectieprocedure soms afbreuk gedaan aan het principe van de vrije, publieke en gelijke toegang tot het openbaar ambt. Als de FOD gebruik maakt van de wervingsreserve van een andere federale dienst, acht het Rekenhof het aangewezen dat in de regelgeving wordt vastgelegd in welke mate het oorspronkelijke profiel mag afwijken van dat van de vacante betrekking en in welke gevallen een bijkomende vergelijkende proef toegelaten is. In twee gevallen stelde het Rekenhof vast dat de aangeworven kandidaat niet voldeed aan de deelnemingsvoorwaarden voor de vergelijkende selectie.

De geldelijke anciënniteit werd verkeerd berekend bij de tussentijdse verhogingen voor contractuele personeelsleden met onvolledige prestaties die voor 1 januari 2014 in dienst waren. Het Rekenhof stelde ook vast dat de toekenning van bepaalde toelagen of vergoedingen niet kon worden verantwoord, onder meer tijdens perioden van afwezigheid.

In twee gevallen betaalde een van de autonome organen die met de FOD Mobiliteit en Vervoer zijn verbonden een verbrekingsvergoeding aan statutaire ambtenaren van die FOD in het kader van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Na hun opdracht bij dit autonoom orgaan namen ze hun functies bij de FOD weer op. Daardoor hadden ze gedurende de periode die overeenstemde met hun verbrekingsvergoeding ook nog recht op hun wedde. Dat had kunnen worden vermeden als de betrokkenen hun opzeggingstermijn hadden moeten presteren. Voorts ontbreekt een wettelijke basis voor het personeel bij de Ombudsdienst voor de treinreizigers dat vanuit de NMBS-Holding gedetacheerd wordt.

De Europese Commissie acht, in het kader van een inbreukprocedure, de veiligheidsinstantie van de Spoorwegen (DVIS), wat haar organisatie, wettelijke structuur en besluitvorming betreft, niet onafhankelijk van elke spoorwegonderneming, infrastructuurbeheerder, aanvrager of aanbestedende dienst.

Dit verslag werd op 25 november 2015 goedgekeurd door de algemene vergadering van het Rekenhof en voorgelegd aan de Kamer van Volksvertegenwoordigers.

Het is enkel elektronisch, in het Nederlands en het Frans, beschikbaar op www.rekenhof.be



Tot slot zijn de Ombudsdienst voor luchtvaartpassagiers en omwonenden van de luchthaven Brussel-Nationaal, opgericht bij de wet van 28 april 2010 en de Federale Instantie voor Onderzoek van Scheepvaartongevallen, opgericht bij de wet van 2 juni 2012, nog steeds niet operationeel.

INHOUD

HOOFDSTUK 1	5
Inleiding	5
1.1 Onderzoek van het Rekenhof	5
1.2 FOD Mobiliteit en Vervoer	6
Hoofdstuk 2	8
Auditvaststellingen	8
2.1 Interne controle	8
2.1.1 Organisatiestructuur	8
2.1.2 Managementplannen	10
2.1.3 Risicoanalyse	10
2.1.4 Organogram en samenstelling van de personeelsfunctie	11
2.1.5 Afwezigheden	11
2.1.6 Functiebeschrijvingen	11
2.1.7 Het Nieuwe Werken	11
2.1.8 Integriteit	12
2.1.9 Evaluatie	12
2.1.10 Vorming	13
2.2 Aanwerving en bevordering van het personeel	13
2.2.1 Personeelsplanning	13
2.2.2 Beschrijving van de selectieprocedure voor aanwerving en bevordering	13
2.2.3 Controle door het Rekenhof van de selecties voor aanwerving	15
2.2.4 Controle door het Rekenhof van de selecties voor bevordering	16
2.3 Opvolging van de prestaties en vaststelling van de wedden	17
2.3.1 Interne controle	17
2.3.1.1 Vastlegging van de personeels- en weddegegevens	17
2.3.1.2 Kwaliteit en doorstroming van de personeelsgegevens	18
2.3.1.3 Vaststelling en betaling van de wedde	18
2.3.2 Geldelijke anciënniteit	18
2.4 Toekenning van toelagen en vergoedingen	19
2.4.1 Forfaitaire vergoeding voor managers	19
2.4.2 Premie leidinggevende	19
2.4.3 Onkostenvergoeding bij telewerk	20
2.4.4 Projecttoelage	20
2.4.5 Toelage voor hogere functies	20
2.4.6 Verbrekingsvergoeding	21
2.5 Terbeschikkingstellingen	21

Hoofdstuk 3	24
Conclusies en aanbevelingen	24
3.1 Interne controle	24
3.2 Aanwerving en bevordering van het personeel	24
3.3 Opvolging van de prestaties en vaststelling van de wedden	25
3.4 Toekenning van toelagen en vergoedingen	25
3.5 Terbeschikkingstellingen	26

HOOFDSTUK 1

Inleiding

1.1 Onderzoek van het Rekenhof

Het Rekenhof heeft een audit verricht naar het personeelsbeleid en de personeelsadministratie (HR-audit) van de FOD Mobiliteit en Vervoer. Het heeft daarbij voornamelijk de personeelsbeslissingen aan de statutaire en reglementaire bepalingen getoetst. Daarnaast werden systeemgebonden aspecten behandeld, zoals een toetsing van de HR-processen aan de normen van interne controle¹.

De audit wenst een antwoord te geven op de volgende onderzoeksvragen:

- Zijn de voorwaarden voor een doeltreffende interne controle vervuld? (hoofdstuk 2.1)
- Wordt het personeel aangeworven en bevorderd overeenkomstig de personeelsregelgeving en de normen van interne controle? (hoofdstuk 2.2)
- Worden de prestaties opgevolgd en de wedden vastgelegd en berekend overeenkomstig de personeelsregelgeving en de normen van interne controle? (hoofdstuk 2.3)
- Worden de toelagen en vergoedingen toegekend overeenkomstig de personeelsregelgeving en de normen van interne controle? (hoofdstuk 2.4)
- Gebeuren de terbeschikkingstellingen overeenkomstig de personeelsregelgeving en de normen van interne controle? (hoofdstuk 2.5)

De audit werd uitgevoerd aan de hand van een volledig overzicht van het personeelsbestand van de FOD Mobiliteit en Vervoer van oktober 2014 en van een database met de weddegegevens van het personeel voor de maanden juli, augustus en september 2014, die de Centrale Dienst voor Vaste Uitgaven (CDVU)² bezorgde.

Er werden steekproefsgewijze controles uitgevoerd op de selectie- en personeelsdossiers die bijgehouden worden bij de FOD. De systeemgebonden aspecten werden onderzocht via interviews met de stafdirecteur Personeel en Organisatie (P&O) en de verantwoordelijken voor de recruitering en selectie, het personeelsbeheer en de personeelsontwikkeling.

¹ Deze normen zijn vervat in het COSO-model van het *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*, dat werd verduidelijkt in de richtlijnen van INTOSAI inzake normen voor interne controle binnen de overheid (zie artikel 2 van het koninklijk besluit van 17 augustus 2007 betreffende het intern controlesysteem binnen sommige diensten van de federale uitvoerende macht).

² Dienst bij de FOD Financiën die de lonen van het merendeel van het overheidspersoneel berekent en uitbetaalt.

Het onderzoek verliep als volgt:

22 oktober 2014	Aankondiging van de audit bij de minister van Mobiliteit en bij de voorzitter van het directiecomité van de FOD Mobiliteit en Vervoer
november 2014 tot juni 2015	Uitvoering van de auditwerkzaamheden en opmaak van het voorontwerp van verslag
8 juli 2015	Verzending van het voorontwerp van verslag aan de voorzitter van het directiecomité van de FOD Mobiliteit en Vervoer
2 september 2015	Verzending van het ontwerpverslag aan de minister van Mobiliteit

1.2 FOD Mobiliteit en Vervoer

De Federale Overheidsdienst Mobiliteit en Vervoer (FOD M&V) bereidt het federaal mobiliteits- en vervoersbeleid voor en voert het uit. De FOD werd opgericht in 2001³ en nam de diensten van het Ministerie van Verkeer en Infrastructuur over. Hij valt onder het hiërarchische gezag van de minister van Mobiliteit⁴. Sinds november 2014 is niet langer de minister van Mobiliteit maar wel de minister van Middenstand, Zelfstandigen, KMO's, Landbouw en Maatschappelijke Integratie bevoegd voor het beleid inzake het spoorwegsysteem en de regulering van het spoor- en het luchtverkeer.

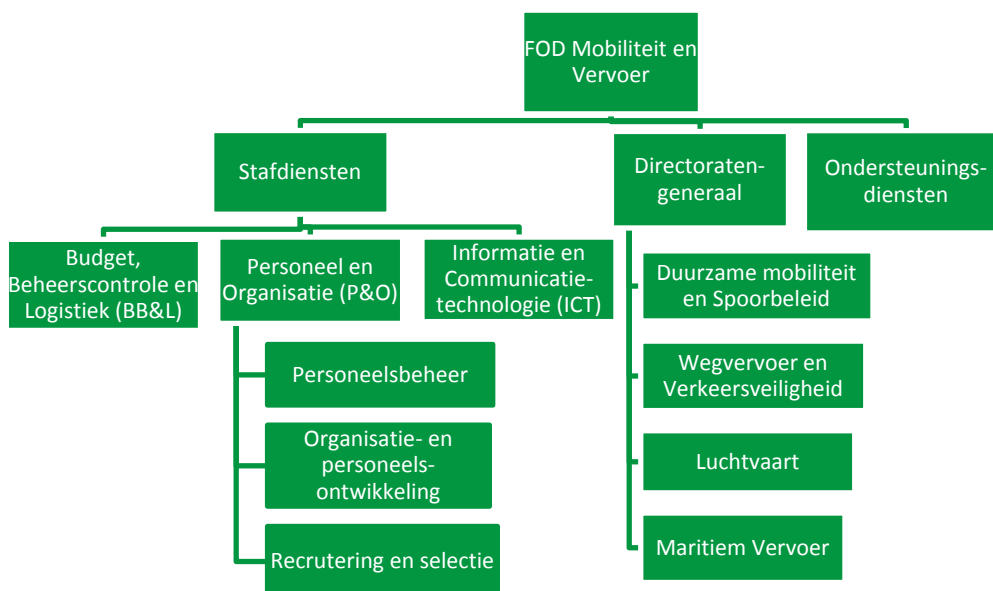
De diensten van de FOD zijn gecentraliseerd in Brussel. Er zijn wel regionale loketten van de Dienst voor Inschrijving van Voertuigen (DIV) en regionale scheepvaartloketten.

De FOD wordt geleid door de voorzitter van het directiecomité en bestaat uit drie stafdiensten, vier directoraten-generaal en ondersteuningsdiensten. De stafdienst P&O bestaat uit drie afdelingen: (1) personeelsbeheer, (2) organisatie- en personeelsontwikkeling en (3) recruitering en selectie. De huidige voorzitter van het directiecomité en de stafdirecteur Personeel en Organisatie (P&O) werden resp. op 1 juli 2013 en op 1 december 2013 aangesteld.

³ Koninklijk besluit van 20 november 2001 houdende oprichting van de Federale Overheidsdienst Mobiliteit en Vervoer.

⁴ In de periode van 20 maart 2008 tot 10 oktober 2014 werd de bevoegdheid inzake mobiliteit door een staatssecretaris uitgeoefend.

Figuur 1 – Overzicht van de structuur van de FOD Mobiliteit en Vervoer



Bron: Rekenhof

Op de FOD M&V is de personeelsreglementering van het federaal administratief openbaar ambt⁵ van toepassing.

Op 30 juni 2014 telde de FOD 1.267 personeelsleden (fysieke eenheden). Vijf jaar eerder waren dat er nog 1.371. De FOD volgt daarmee de algemeen dalende trend van de tewerkstelling in de federale overheid.

⁵ Het federaal administratief openbaar ambt omvat de diensten beoogd in artikel 1 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken, waaronder de federale overheidsdiensten.

HOOFDSTUK 2

Auditvaststellingen

2.1 Interne controle

De beheersingsomgeving is het geheel van organisatorische en culturele factoren dat de basis vormt voor de interne controle binnen een organisatie. Een sterke beheersingsomgeving veronderstelt een transparante en efficiënte organisatiestructuur, een management dat de strategische en operationele doelstellingen formuleert en de risico's identificeert die deze doelstellingen bedreigen, deskundig en betrouwbaar personeel, een organisatie die voldoende aandacht schenkt aan integriteit en ethisch handelen en een sterk HR-beleid.

Het Rekenhof onderzocht de beheersingsomgeving in de stafdienst P&O. Het deed de volgende vaststellingen.

2.1.1 Organisatiestructuur

De FOD M&V beschikt over een klassieke organisatiestructuur van een FOD/POD: directoraten-generaal, stafdiensten en ondersteuningsdiensten. Kenmerkend voor de FOD M&V is echter de nauwe band met een aantal zogenaamde 'autonome organen':

- de Dienst voor Veiligheid en Interoperabiliteit van de Spoorwegen (DVIS);
- de dienst Regulering van het Spoorwegvervoer en van de Exploitatie van de Luchthaven Brussel-Nationaal;
- het onderzoeksorgaan voor ongevallen en incidenten op het spoor (OOIS);
- de Federale Instantie voor Onderzoek van Scheepvaartongevallen (FOSO);
- de Ombudsdienst voor de Luchthaven Brussel-Nationaal;
- de Ombudsdienst voor treinreizigers.

Voor de uitoefening van hun opdrachten vallen deze diensten, de ombudsdiensten uitgezonderd, niet onder het gezag van de FOD M&V, maar onder het rechtstreeks hiërarchisch gezag van de minister van Mobiliteit. Als diensten zonder eigen rechtspersoonlijkheid zijn ze organisatorisch wel in zekere mate ingebed in de structuur van de FOD. Zo zijn hun kredieten opgenomen in de begroting van de FOD en worden sommige diensten bemand met personeel van de FOD⁶.

De structuur vloeit enerzijds voort uit de autonome beslissingsbevoegdheid die de Europese regelgeving van deze diensten eist en anderzijds uit het ontbreken van rechtspersoonlijkheid. Een voorbeeld daarvan is te vinden bij de FOSO. Die werd opgericht in 2012 om veiligheidsonderzoeken te verrichten na zeescheepvaartongevallen, maar is nog niet operationeel⁷. Het Grondwettelijk Hof vernietigde immers onder andere de

⁶ Het gaat telkens om entiteiten met een klein aantal personeelsleden.

⁷ Wet van 2 juni 2012 betreffende de federale instantie voor onderzoek van scheepvaartongevallen en koninklijk besluit van 1 oktober 2012 betreffende de federale instantie voor onderzoek van scheepvaartongevallen tot nadere regeling van de organisatie, de samenstelling en de werking en tot vaststelling van de bekwaamheden van de personeelsleden. Eind

financieringsregeling en het hiërarchisch gezag van de bevoegde minister op de leiding van de FOSO⁸. Voor die laatste beslissing verwees het Grondwettelijk Hof naar artikel 8 van de Richtlijn 2009/18/EG⁹. Die wordt door de oprichtingswet van de FOSO ten dele omgezet in Belgisch recht. Op grond van dat artikel moeten de instanties die scheepvaartongevallen onderzoeken, onafhankelijk zijn van partijen wier belangen strijdig zouden kunnen zijn met die onderzoeksopdracht. Het Hof oordeelde dat de bevoegde minister een dergelijke partij zou kunnen zijn; de oprichtingswet moet bijgevolg worden herzien. Het juridisch statuut van de FOSO zou moeten worden verduidelijkt. Het wegvallen van hiërarchisch gezag gaat in het Belgisch administratief rechtsbestel immers in principe altijd gepaard met het verlenen van afzonderlijke rechtspersoonlijkheid¹⁰.

De uitspraak van het Grondwettelijk Hof reikt niet verder dan de FOSO, maar kan eventueel ook gevolgen hebben voor de andere vermelde autonome organen.

Ook de rechtspositie van de personeelsleden van de autonome organen is specifiek. De personeelsleden hebben geen apart statuut, maar er zijn een aantal afwijkingen ten opzichte van het rijksambtenarenstatuut: zo moeten de personeelsleden onafhankelijk optreden¹¹ en gelden voor leidinggevendens bijzondere aanwervings- en evaluatieregels. Daarnaast werken een aantal van deze diensten met gedetacheerde personeelsleden (zie hierover uitgebreid punt 2.5).

De besluiten die de organisatie en werking van de autonome organen regelen, bepalen dat een onafhankelijke instelling de werking van die organen moet auditeren. Deze jaarlijks of op het einde van het mandaat te verrichten audits moeten als basis dienen voor de evaluatie van de leidinggevende of de onderzoeker door de minister. Het Rekenhof stelt echter vast dat deze audits niet worden uitgevoerd.

De autonome organen moeten in principe functioneel onafhankelijk zijn, maar zijn in werkelijkheid in grote mate afhankelijk van de FOD M&V wat hun personeel, logistiek en budget betreft. De FOD M&V beheert onder meer het personeel ervan. De dubbelzinnige hiërarchische positie van de autonome organen leidt ertoe dat personeelsbeslissingen moeten worden genomen door managers van de FOD M&V die geen enkele band hebben met het betrokken personeelslid. Zo beslist de directieraad van de FOD over de bevorderingen van de personeelsleden van deze organen, terwijl die personeelsleden niet

2012 werden selectieproeven georganiseerd door Selor, maar door het ingestelde beroep tot vernietiging van de wet werd niemand aangeworven.

⁸ Grondwettelijk Hof, 21 november 2013, nr. 158/2013. Vernietiging van artikel 15 (financiering van de instantie via een bijdrage van de scheepvaartsector) en van de woorden "en dat onder het hiërarchisch gezag van de minister staat" in artikel 8, §2 van de wet van 2 juni 2012 betreffende de federale instantie voor onderzoek van scheepvaartongevallen.

⁹ Richtlijn 2009/18/EG tot vaststelling van de grondbeginselen voor het onderzoek van ongevallen in de zeescheepvaartsector en tot wijziging van de Richtlijn 1999/35/EG van de Raad en Richtlijn 2002/59/EG van het Europees Parlement en de Raad.

¹⁰ Grondwettelijk Hof, 21 november 2013, nr. 158/2013, met noot Stephanie De Somer, CDPK 2014, 79-93.

¹¹ Zo schrijft artikel 4, §2 van het koninklijk besluit van 15 maart 2002 houdende de oprichting van een Ombudsdienst voor de luchthaven Brussel-Nationaal voor dat de personeelsleden van de Ombudsdienst geen band mogen hebben met organismen die een luchthaven uitbaten of controleren noch deel mogen uitmaken van belangengroepen van buurtbewoners of ter verdediging van het leefmilieu.

vertegenwoordigd zijn in de directieraad. Momenteel stelt de FOD M&V service level agreements (SLA) op met elk autonoom orgaan die dat moeten verhelpen.

2.1.2 Managementplannen

De voorzitter van de FOD lijstte strategische doelstellingen en projecten op in het managementplan 2013-2019¹² en operationele doelstellingen in het operationeel plan 2013-2015¹³. Het directiecomité en alle personeelsleden werden betrokken bij de invulling van deze hoofddoelstellingen. Vervolgens werd er een management- en operationeel plan van de stafdirecteur P&O en een ondersteuningsplan van de stafdirecteur BB&L¹⁴ goedgekeurd.

De diensten binnen de FOD rapporteren echter al geruime tijd niet meer aan het directiecomité over de mate waarin ze de doelstellingen uit de managementplannen bereiken. Een rapport van de Interne Audit van de FOD van 25 maart 2013 over het gebruik van de boordtabellen wees uit dat de strategische relevantie van de prestatie-indicatoren die aan het directiecomité werden gerapporteerd, niet kon worden aangetoond. Ze beantwoordden ook niet altijd aan de actuele behoeften, waren nogal eenzijdig (enkel op externe klanten gericht) en de betrouwbaarheid van de informatie werd niet voldoende gegarandeerd. Een project tot herziening van het prestatie-meetsysteem werd opgestart, maar de projectleider verliet de FOD en kon niet worden vervangen. Het directiecomité besliste daarop de uitwerking van een nieuw meetsysteem uit te stellen.

2.1.3 Risicoanalyse

Op dit ogenblik ontbreekt een analyse van de strategische en operationele risico's voor het behalen van de doelstellingen van de plannen van de voorzitter en van de stafdirecteurs P&O en BB&L. De bestuursovereenkomst die momenteel wordt opgemaakt en die op 1 januari 2016 het managementplan van de voorzitter zal vervangen, moet ook een dergelijke analyse bevatten¹⁵. Vervolgens moeten de directoraten-generaal en de horizontale diensten een actieplan opmaken met de te behandelen risico's en de gekozen maatregelen; ze moeten ook de uitvoering van dit actieplan opvolgen.

¹² Managementplan 2013-2019 van de voorzitter van het directiecomité, goedgekeurd op 17 februari 2014 door de staatssecretaris voor Mobiliteit.

¹³ Operationeel plan 2013-2015 van de voorzitter van het directiecomité, goedgekeurd op 17 februari 2014 door het directiecomité.

¹⁴ Management- en operationeel plan 2014-2019 van mei 2014 van de stafdirecteur P&O, goedgekeurd op 27 juni 2014 door de staatssecretaris voor Mobiliteit. Ondersteuningsplan 2014-2019 van juli 2014 van de stafdirecteur Budget, Beheerscontrole en Logistiek, goedgekeurd op 17 september 2014 door de staatssecretaris voor Mobiliteit.

¹⁵ Artikel 11bis, §2 van het koninklijk besluit van 29 oktober 2001. Door het koninklijk besluit van 4 april 2014 werden de koninklijke besluiten van 29 oktober 2001 en 2 oktober 2002 betreffende de aanduiding en de uitoefening van respectievelijk de managementfuncties en de staffuncties in de federale overheidsdiensten en de programmatorische federale overheidsdiensten gewijzigd. Het managementplan/ondersteuningsplan en het operationeel plan worden vervangen door de bestuursovereenkomst en het bestuursplan. Uiterlijk op 30 juni 2015 dient elke FOD/POD het ontwerp van bestuursovereenkomst bij de voogdijminister of –staatssecretaris in te dienen. Daarbij moeten alle houders van management- en staffuncties actief worden betrokken. Na goedkeuring en ondertekening ervan moet de bestuursovereenkomst, die een looptijd van drie jaar heeft, op 1 januari 2016 in werking treden. Daarnaast moet jaarlijks een bestuursplan worden opgemaakt, dat de doelstellingen uit de bestuursovereenkomst concreetiseert.

2.1.4 Organogram en samenstelling van de personeelsfunctie

Alle personeelsleden kunnen het organogram van de stafdienst P&O raadplegen op het intranet. Het wordt regelmatig geactualiseerd op basis van de informatie in Peoplesoft, de basissoftware waarmee de federale e-HR wordt gebouwd. Op 1 oktober 2014 werkten er 42 personeelsleden bij de stafdienst P&O, van wie één mandaathouder, twintig in niveau A, negen in niveau B en twaalf in niveau C. Eén personeelslid van niveau A fungeert als budgettair correspondent P&O. Daarnaast is er nog een HR-verantwoordelijke aangesteld bij elk directoraat-generaal en bij de staf- en ondersteuningsdiensten. Zij vormen de link met de stafdienst P&O.

Uit het operationeel plan van de stafdirecteur P&O van mei 2014 blijkt dat de rol van de HR-verantwoordelijken in de directoraten-generaal en hun band met de stafdienst P&O moet worden verduidelijkt en versterkt (doelstelling 11).

2.1.5 Afwezigheden

Er zijn weinig afwezigheden: van de 42 personeelsleden zijn er twee in voltijdse loopbaanonderbreking, zeven werken deeltijds (zes aan 80% en één aan 50%) en één personeelslid is ter beschikking gesteld van een directoraat-generaal.

2.1.6 Functiebeschrijvingen

Alle functiebeschrijvingen, vervat in Crescendo¹⁶, zijn geactualiseerd. Momenteel loopt binnen de FOD M&V een project waarbij de kritieke functies worden gedetecteerd en waarvoor dan een back-up en/of kennisoverdracht wordt georganiseerd.

2.1.7 Het Nieuwe Werken

Sinds 2013 voert de FOD M&V *Het Nieuwe Werken* in onder de projectnaam *Mobi4U*. Het houdt een andere omgang in met werktijd, werkplaatsen en werkwijzen en beoogt een kwaliteitsvolle dienstverlening met optimale toegankelijkheid, openheid, transparantie, beschikbaarheid en reactievermogen. De FOD voert daarmee de beleidslijn uit die de minister van Ambtenarenzaken in zijn algemene beleidsnota's van 31 oktober 2013 en 26 november 2014 heeft opgenomen.

¹⁶ Crescendo is de toepassing die de FOD P&O aan de federale organisaties ter beschikking stelt om de evaluatiecyclus elektronisch te beheren. Hiermee kunnen de geëvalueerde en zijn functionele chef de formulieren van de evaluatiecyclus online invullen en beheren. De toepassing bevat ook de competentieprofielen en de functiebeschrijvingen en kan ook rapporten genereren. Ze vormt, samen met de brochures en opleidingssessies voor evaluatoren en de e-learning modules van het Opleidingsinstituut van de Federale Overheid (OFO), de hulpmiddelen die de FOD P&O ter beschikking stelt ten behoeve van evaluatoren en geëvalueerden.

2.1.8 Integriteit

De FOD M&V wijst op de normen en waarden van het deontologisch kader¹⁷; hij stelde in 2012 een integriteitsplan 2012-2014 op¹⁸ en voerde het uit. De normen en waarden werden structureel ingebed in het dagelijks beheer. Momenteel wordt een nieuw meerjarenplan opgesteld.

2.1.9 Evaluatie

Sinds 1 november 2013 is in het federaal openbaar ambt een nieuw evaluatiesysteem van kracht¹⁹. Daarin werden de ontwikkelcirkels vervangen door evaluatiecycli. De eindvermeldingen van evaluaties hebben voortaan invloed op de evolutie in de geldelijke loopbaan. De evaluatie heeft jaarlijks plaats en heeft betrekking op de periode van 1 januari tot 31 december. Het evaluatiegesprek voor het eerste jaar moest plaatsvinden uiterlijk eind januari 2015 of, voor geëvalueerden die ook evaluator zijn, uiterlijk eind februari 2015.

Eind januari 2015 moest de FOD M&V nog 302 evaluaties opstarten²⁰. Hoewel de evaluatieperiode op dat ogenblik (zeker voor de evaluatoren) nog niet ten einde was, verwachtte de verantwoordelijke voor de Organisatie- en Personeelsontwikkeling dat voor een aantal evaluaties de termijn zou worden overschreden²¹. Sommige personeelsleden waren nog niet geëvalueerd omdat herschikkingen binnen de diensten voor onduidelijkheid zorgden, waardoor het beheersysteem Crescendo niet tijdig kon worden aangepast²². In de praktijk bleek de gebruiksvriendelijkheid van Crescendo op het punt van de evaluatiecycli niet optimaal²³. In maart 2015 zouden de resultaten van de eerste evaluatiecyclus grondig geanalyseerd worden. Daarbij zou onder meer worden onderzocht of een eventueel

¹⁷ Omzendbrief nr. 573 van 17 augustus 2007 met betrekking tot het deontologisch kader voor de ambtenaren van het federaal administratief openbaar ambt. Het deontologisch kader past in het federale preventieve integriteitsbeleid en –beheer, waarvan de primaire doelstelling is het vertrouwen van de burger in de goede werking van het federaal administratief openbaar ambt te bewaren en te verbeteren door het ethisch en deontologisch gedrag van alle ambtenaren te stimuleren.

¹⁸ Dit gebeurde aansluitend op een enquête die de KULeuven in 2009-2011 deed bij alle federale diensten op verzoek van het Bureau voor Ambtelijke Ethiek en Deontologie. Dit bureau werd op 1 juli 2006 opgericht binnen de FOD Budget en Beheerscontrole.

¹⁹ Koninklijk besluit van 24 september 2013 betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt (inwerkingtreding 1 november 2013).

²⁰ Dit aantal houdt geen rekening met de 73 evaluaties die wegens langdurige afwezigheid moesten worden opgeschort. Anderzijds waren op dat tijdstip 485 evaluaties al afgesloten en waren er 258 in uitvoering.

²¹ Dit bleek in de praktijk ook het geval te zijn. Einde juni 2015 bleek wel het overgrote deel van de evaluaties afgesloten maar waren anderzijds nog steeds 64 dossiers in uitvoering (geen rekening gehouden met 105 dossiers waarin de evaluatie was opgeschort).

²² Na de aanstelling van de nieuwe voorzitter van het directiecomité werden eind 2013 in enkele diensten herschikkingen doorgevoerd en in de tweede helft van 2014 werden enkele bevoegdheden van wegvervoer en binnenvaart overgeheveld naar de gewesten in het kader van de zesde staatsvorming. Er gebeuren ook geregeld interne mutaties, waarbij nieuwe evaluatoren moeten worden aangesteld.

²³ Zo is de toepassing niet toegankelijk voor personen met een visuele handicap, voor wegcontroleurs, tele- en thuiswerkers, en stelden zich problemen bij het plaatsen van de elektronische handtekening (e-ID) door de geëvalueerde onder zijn eindvermelding.

tekortschieten van evaluatoren in hun opdracht, bij hun eigen evaluatie in rekening werd gebracht²⁴.

2.1.10 Vorming

Het directiecomité keurt elk jaar een globaal opleidingsplan goed dat rekening houdt met de doelstellingen en behoeften van het personeel. Binnen de evaluatiecyclus legt de stafdienst P&O van de FOD persoonlijke ontwikkelingsdoelstellingen vast op basis van het competentieprofiel van de uitgeoefende functie. Voor elke geëvalueerde formuleert de stafdienst ook een minimaal ontwikkelingsplan. De opleidingsvoorstellen die de geëvalueerde indient, worden beoordeeld op dekking van de behoeften, kwaliteit en budgettaire haalbaarheid.

2.2 Aanwerving en bevordering van het personeel

2.2.1 Personeelsplanning

De FOD M&V heeft personeelsplannen opgemaakt voor de jaren 2013 en 2014 en die laten goedkeuren door de minister van Begroting en de staatssecretaris voor Ambtenarenzaken. Door die goedkeuring kunnen de erin geplande aanwervingen en bevorderingen worden uitgevoerd binnen de budgettaire limiet²⁵.

De FOD heeft de plannen opgemaakt en uitgevoerd overeenkomstig de criteria en met inachtneming van de personeelsenveloppe, zoals die opgenomen zijn in de jaarlijkse omzendbrieven, met behulp van de SEPP²⁶-methode en met ondersteuning en kwaliteitscontrole van de FOD P&O. De FOD volgt bij de uitvoering van de plannen het personeelsbestand, de personeelskosten en het budget maandelijks op. Hij legt elke actie met budgettaire impact voor aan de Inspectie van Financiën.

2.2.2 Beschrijving van de selectieprocedure voor aanwerving en bevordering

Bij de opmaak van het personeelsplan beslist het directiecomité functies vacant te verklaren voor aanwerving of bevordering.

²⁴ Zoals de artikelen 13, §2, 14, §2 en 15, §2 van het koninklijk besluit van 24 september 2013 betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt voorschrijven.

²⁵ Het gaat om de volgende personeelsplannen:

- personeelsplannen voor de enveloppes 2013 en 2014, respectievelijk goedgekeurd op 9 juli 2013 en 22 april 2014 (goedkeuring 2013 met als voorwaarde dat de personeelsuitgaven 98% van de personeelsenveloppe 2013 van de FOD M&V niet overschrijden (blokkering van 2% van de kredieten), trekkingsrechten op de interdepartementale provisie buiten beschouwing gelaten);
- personeelsplannen voor de Directie Vervoerinfrastructuur-Beliris 2013 en 2014, respectievelijk goedgekeurd op 29 augustus 2013 en 30 april 2014;
- respectievelijk zes en zeven personeelsplannen voor de bijzondere financieringsbronnen (onder meer voor de kleine autonome organen) voor 2013 en 2014, goedgekeurd op 10 september 2013 en 8 juli 2014 (goedkeuring 2013 met als voorwaarde dat de personeelsuitgaven 98% van de personeelskredieten niet overschrijden voor de entiteiten die over limitatieve kredieten beschikken). Deze plannen betreffen telkens een klein aantal personeelsleden.

²⁶ SEPP staat voor Standaard voor een Elektronisch Personeelsplan. Het is een tool die de FOD's en POD's moeten gebruiken om hun personeelsplannen op te stellen en die werd ontwikkeld op initiatief van de FOD P&O. SEPP ondersteunt niet alleen de opmaak maar ook de monitoring en de sturing van de plannen.

De minister of de voorzitter van het directiecomité kiest vrij de procedure om een vacante betrekking toe te kennen. Als een dienst een gemotiveerde aanvraag indient om een vacature via statutaire selectie in te vullen, probeert de stafdienst P&O van de FOD M&V ze eerst in te vullen via interne mutatie.

De selecties en vergelijkende selecties²⁷ worden door Selor georganiseerd²⁸. Selor past sinds het koninklijk besluit van 30 september 2012²⁹ voor alle vergelijkende selecties een vast screeningsmodel met opeenvolgende modules³⁰ toe, ook voor contractuele selecties. Om efficiëntiewinsten te boeken en kortere doorlooptijden te realiseren, krijgt een kandidaat een vrijstelling als hij al eerder voor een soortgelijke module is geslaagd en wordt hij voor zes maanden uitgesloten als hij niet slaagt voor een module.

Naast vergelijkende selecties consulteert de FOD geregeld via Selor wervingsreserves die voor een andere federale entiteit werden aangelegd. Als de aard van de vacante betrekking dat vereist, vraagt de FOD bij Selor een bijkomende vergelijkende proef. Die proef wordt georganiseerd door de FOD zelf, in overleg met Selor. De proef leidt tot een aparte rangschikking van de kandidaten³¹. De kandidaten behouden in ieder geval de rangschikking van de oorspronkelijke vergelijkende selectie, of ze nu in de bijkomende proef slagen of niet.

Ook de selecties voor managementfuncties worden door Selor georganiseerd, met uitzondering van het aanvullend onderhoud met de door Selor bekwaam geachte kandidaten.

Selor organiseert ook de vergelijkende selecties voor bevordering naar een hoger niveau³². Voor bevordering naar een hogere klasse binnen niveau A kan de FOD kiezen: (klassieke) interne bevordering, interne bevordering en bevordering via mobiliteit, of interne bevordering, bevordering via mobiliteit en externe aanwerving³³. In de laatste twee gevallen organiseert Selor een vergelijkende selectie.

Het contact tussen Selor en de FOD die aanwerft, verloopt geïnformatiseerd. Zowel voor een statutaire selectie, een contractuele selectie, het raadplegen van een wervingsreserve met

²⁷ Een vergelijkende selectie is een selectie die, op basis van een functiebeschrijving en een competentieprofiel, leidt tot een rangschikking van de geslaagden (artikel 20, §1 van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937).

²⁸ Artikel 4 van het koninklijk besluit van 22 december 2000 betreffende de selectie en de loopbaan van het rijkspersoneel. Volgens het KB gebeurt dit strikt genomen door de afgevaardigd bestuurder van Selor. Hij kan echter, onder zijn toezicht, de organisatie van de vergelijkende selecties, geheel of gedeeltelijk opdragen aan de federale overheidsdienst (artikel 21 van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel).

²⁹ Koninklijk besluit van 30 september 2012 houdende diverse maatregelen betreffende de selectie van het Rijkspersoneel.

³⁰ De kandidaten mogen alleen aan de volgende module deelnemen als ze geslaagd zijn voor de vorige. De rangschikking wordt enkel vastgelegd op basis van de resultaten van de laatste module.

³¹ Artikel 20, §3 van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937. Voor de aanwerving is de minister of zijn gemachtigde gebonden door die aparte rangschikking. De mogelijkheid om een beroep te doen op een wervingsreserve van een andere federale entiteit werd pas in de regelgeving opgenomen door het koninklijk besluit van 30 september 2012. Het was de reglementaire bevestiging van een praktijk die Selor had ontwikkeld en die al meerdere jaren bestond.

³² Hij kan die selecties, onder zijn toezicht, opdragen aan de betrokken federale overheidsdienst.

³³ Het koninklijk besluit van 30 september 2012 bepaalt dat de bevorderingsprocedure voor betrekkingen in de klassen A2 tot A5 kan worden opengesteld voor de ambtenaren van het federaal administratief openbaar ambt, via mobiliteit of via bevordering. Bovendien kan de procedure, op hetzelfde ogenblik, voor betrekkingen in de klassen A2 tot A4 worden geopend via werving (wijziging van artikel 6bis van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937).

bijkomende proef als voor een selectie voor een bevordering naar het hogere niveau bezorgt een selectieverantwoordelijke van de stafdienst P&O de selectieaanvraag met alle informatie over de functie³⁴ via een online-formulier aan Selor, dat alle elementen van de aanvraag moet goedkeuren. Een selectieverantwoordelijke van Selor of een door Selor gecertificeerd personeelslid van de FOD M&V³⁵ gaat na of de deelnemingsvoorwaarden zijn vervuld (diploma en/of aantal jaren ervaring). De leden van de selectiecommissie worden ook in overleg met Selor aangewezen. Vervolgens stellen Selor en de stafdienst P&O van de FOD een service level agreement (SLA) op met de timing, de stappen in de procedure en de taken van elk van de partijen.

Na de selectieprocedure doet de stafdienst P&O bij Selor een consultatieaanvraag opdat Selor de laureaten vraagt of ze in dienst willen treden. Vervolgens neemt de FOD de geïnteresseerde laureaten in dienst, in volgorde van hun rangschikking. Voor de indienstneming van een statutair of contractueel personeelslid legt de FOD het dossier voor aan de Inspectie van Financiën. Die gaat na of de functie in het personeelsplan is opgenomen en of door de indienstneming het budget en het aantal voltijdse equivalenten (VTE) niet worden overschreden. In een aantal gevallen is een voorafgaand principeakkoord van de Inspectie van Financiën vereist, onder meer voor vervangingscontractuelen.

2.2.3 Controle door het Rekenhof van de selecties voor aanwerving

Het Rekenhof heeft uit een lijst met alle selecties voor aanwerving sinds 1 januari 2012 (121) een steekproef van 69 selectiedossiers genomen. De steekproef omvatte 4 mandaathouders, 43 statutairen en 22 contractuelen. Het Rekenhof heeft de naleving van de personeelsreglementering onderzocht, de procedures en de interne controle erop en de transparantie van de documentering.

Het Rekenhof stelde meermaals vast dat de FOD M&V ernaar streeft om personeelsleden die eerder als contractueel in dienst werden genomen, nadien statutair aan te werven om op die manier de verworven kennis binnen de overheidsdienst te houden. Daardoor wordt soms afbreuk gedaan aan het principe van de vrije, publieke en gelijke toegang tot het openbaar ambt. Zo wordt de toegang voor andere kandidaten belemmerd door bijzondere voorwaarden (bijvoorbeeld inzake diploma) te stellen die op het lijf van het contractuele personeelslid zijn geschreven of wordt gerekruteerd uit wervingsreserves van andere entiteiten waarin het eigen contractuele personeelslid al is opgenomen. Op die manier worden interne kandidaten benoemd hoewel ze achteraan in een ruime wervingsreserve staan. Deze selecties en aanwervingen uit wervingsreserves kregen, zoals alle andere, de voorafgaande goedkeuring van Selor.

Als de FOD een beroep doet op de reserve van een andere federale entiteit, stelt het Rekenhof vast dat Selor bijkomende vergelijkende proeven toelaat bij bepaalde reserves waar het oorspronkelijk functieprofiel in meer of mindere mate afwijkt van dat van de vacante betrekking³⁶. De regelgeving, met name artikel 20, §3 van het koninklijk besluit van 2 oktober

³⁴ De functie-inhoud, de werkgever, het functieprofiel, het aanbod, de selectieprocedure, de samenstelling van de selectiecommissie enz..

³⁵ Bij de stafdienst P&O van de FOD M&V zijn vijf personen door Selor gecertificeerd voor de selecties, de vergelijkende selecties en de bijkomende vergelijkende proeven.

³⁶ Zo o.m. een bijkomende vergelijkende proef 'attaché binnenvaart' bij een vergelijkende selectie 'attaché controle kansspelen van de FOD Justitie', of een bijkomende vergelijkende proef 'attaché politique mobilité' bij een vergelijkende

1937, bepaalt niets over de overeenstemming van die functieprofielen. Het Rekenhof is van oordeel dat reglementair zou moeten worden bepaald in welke mate de functies moeten overeenstemmen en wanneer een bijkomende proef kan worden georganiseerd.

In het federaal administratief openbaar ambt (FOD's, POD's en federale instellingen) wordt de regel toegepast dat de organisator van een selectie gedurende drie maanden vanaf de datum van het proces-verbaal de exclusieve beschikking heeft over zijn wervingsreserve en de gewenste aanwervingen kan doen. Daarna is de wervingsreserve toegankelijk voor alle andere FOD's, POD's en federale instellingen, die dan eventueel een bijkomende vergelijkende proef kunnen aanvragen. Ze kunnen ook de organisator van de selectie vragen van de termijn van drie maanden af te wijken³⁷.

Sinds het koninklijk besluit van 30 september 2012 staan alle selecties die gericht zijn op de externe markt ook open voor het personeel van het federaal administratief openbaar ambt (interne markt). Het koninklijk besluit van 30 september 2012 bepaalt nochtans alleen dat, voor betrekkingen in de klassen A2 tot A5, de bevordering naar de hogere klasse tegelijk kan worden opengesteld voor de ambtenaren van de eigen federale overheidsdienst en, via mobiliteit, voor de ambtenaren van het federaal openbaar ambt³⁸. Het koninklijk besluit lijkt geen rechtsgrond te bieden om dit uit te breiden tot alle selecties die ontstaan voor de externe markt.

In twee gevallen stelde het Rekenhof vast dat de aangeworven kandidaat niet voldeed aan de deelnemingsvoorwaarden voor de vergelijkende selectie.

De FOD kende aan de best gerangschikte van een selectie voor een contractuele tewerkstelling van bepaalde duur (selectie van administratief assistent bij de directie Vervoerinfrastructuur-Beliris) een contract van onbepaalde duur toe. Dat gebeurde op basis van artikel 1, 36° van het koninklijk besluit van 1 februari 1993, dat bepaalt dat voor het personeel van de Directie Vervoerinfrastructuur van de FOD M&V een contract voor bijkomende of specifieke opdrachten kan worden toegekend. De Inspectie van Financiën liet in zijn advies bij de aanwerving de keuze tussen een vervangingscontract of een contract van onbepaalde duur. Het Rekenhof is van oordeel dat, als de selectie voor een contract van bepaalde duur wordt uitgeschreven, er vervolgens geen contract voor bijkomende of specifieke opdrachten van onbepaalde duur mag worden toegekend.

2.2.4 Controle door het Rekenhof van de selecties voor bevordering

Sinds 1 januari 2012 werden 111 personeelsleden bevorderd naar een hoger niveau (C of B) of een hogere klasse (van A1 naar A2, van A2 naar A3 of van A3 naar A4). Uit die populatie selecteerde het Rekenhof 52 bevorderingsdossiers voor verder onderzoek.

Bij de bevorderingen naar een hogere klasse binnen niveau A ging het enkel om procedures via (klassieke) interne bevordering. Deze procedure organiseert de FOD M&V zelf, zonder tussenkomst van Selor, op voorstel van de betrokken directeur-generaal. Het interview met de kandidaten voor een bevordering naar klasse A2 wordt gevoerd door de directeur-

selectie 'expert en évaluation de formation van de FOD P&O'. In beide gevallen bleken nadien de laureaten al in dienst bij de FOD M&V.

³⁷ Deze regeling vindt echter geen grond in voormeld koninklijk besluit.

³⁸ Wijziging van artikel 6bis van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937.

generaal en het interview met de kandidaten voor een bevordering naar de klassen A₃, A₄ en A₅ door het directiecomité. De procedure bevat de mogelijkheid een interne klacht in te dienen tegen de rangschikking van de kandidaten die het directiecomité voorstelt. De stafdienst P&O beschikt over een gedetailleerde procesbeschrijving voor bevordering naar hogere klassen binnen niveau A. Het onderzoek wees uit dat de stafdienst P&O deze procedure nauwgezet toepast. Ook de afhandeling van de bevorderingsselecties naar hogere klassen (binnen niveau A) of naar een hoger niveau (C of B) verloopt correct.

Bevorderingen vanuit niveau C of B naar niveau A (klassen A₁ of A₂) deden zich bij de FOD M&V de voorbije jaren niet voor. De selecties gebeuren op basis van proeven in drie reeksen. Een eerste reeks test het vermogen om te functioneren in niveau A. Als een kandidaat slaagt, krijgt hij toegang tot de tweede reeks, waarbij hij moet slagen in vier cursussen uit het masterprogramma van een universiteit of hogeschool. Sinds 2014 zijn daarvoor personeelsleden van de FOD M&V ingeschreven; anderen zijn vrijgesteld van deze tweede reeks op basis van hun diploma. De derde reeks ten slotte is een vergelijkende selectie die de FOD organiseert in samenwerking met Selor. Ze werd in februari 2015 voor het eerst binnen de FOD M&V georganiseerd. Vier personeelsleden slaagden. Als ze met gunstige afloop de voorgeschreven aanpassingsperiode van een jaar doorlopen, kunnen ze worden bevorderd naar niveau A.

2.3 Opvolging van de prestaties en vaststelling van de wedden

2.3.1 Interne controle

2.3.1.1 Vastlegging van de personeels- en weddegegevens

De stafdienst P&O beschikt over een informaticatoepassing voor het personeelsbeheer, namelijk PISA (*Personeels-, Informatiesysteem voor de Administratie*). De bedoeling is dat PISA op termijn wordt vervangen door de basissoftware Peoplesoft waarmee de federale e-HR³⁹ wordt uitgebouwd.

Peoplesoft is intussen de basisapplicatie geworden, maar beschikt voorlopig nog over te weinig functionaliteiten. Ze bestaat uit twee modules: beheer personeelsgegevens en beheer afwezigheden. Een belangrijk minpunt van Peoplesoft is dat het geen betalingsmodule heeft: de payroll zal pas aan het federaal personeelsbeheer kunnen worden gekoppeld als de CDVU is opgenomen in de FOD P&O⁴⁰. Bijgevolg moet de stafdienst P&O van de FOD M&V PISA alsnog behouden. Daarnaast zijn er ook nog vier databasebestanden voor toelagen en vergoedingen (reis- en verblijfkosten, kosten buitenlandse zendingen, diverse betaalde vergoedingen en vervoersfaciliteiten) die evenmin geïntegreerd zijn in Peoplesoft.

Naast de elektronische bestanden zijn er ook nog de individuele papieren personeelsdossiers. Het Rekenhof benadrukt daarbij het belang van de beveiliging van de personeelsgegevens,

³⁹ Het e-HR-project ging op 1 mei 2007 van start en wil de voor de federale overheidsdiensten gemeenschappelijke processen van personeelsbeheer en personeelsadministratie automatiseren. De FOD M&V was vanaf het begin opgenomen in de proefgroep, samen met de vier horizontale FOD's, de POD Maatschappelijke Integratie, de FOD Justitie (centrale diensten) en de FOD Economie.

⁴⁰ De CDVU zou op 1 januari 2015 opgenomen worden in de FOD P&O en er een apart directoraat-generaal vormen onder de benaming P&O Shared Services Center. Deze integratie werd evenwel voor onbepaalde tijd uitgesteld. De structuur van de federale overheid moet eerst worden hertekend en definitief vastgelegd.

omdat tijdens het onderzoek een opgevraagd personeelsdossier onvindbaar bleek⁴¹. Ook in 'Het Nieuwe Werken', dat onder meer de vrije en vlotte toegang tot alle ruimten en lokalen voorstaat, blijft de regel gelden dat de personeelsdossiers enkel toegankelijk mogen zijn voor de personeelsleden van de stafdienst P&O. De stafdienst P&O wijt het voorval aan het feit dat hij in enkele maanden tijd driemaal is verhuisd. De personeelsdossiers lagen daarbij niet op een afgesloten plaats en bovendien naast andere dossiers.

2.3.1.2 Kwaliteit en doorstroming van de personeelsgegevens

In het kader van het project Data Quality Management voert een personeelslid een continue kwaliteitscontrole uit van de informatie uit de rapporten die de diverse informaticatoepassingen (PISA, Peoplesoft, Access-bestanden) afleveren.

2.3.1.3 Vaststelling en betaling van de wedde

De FOD geeft afwezigheden die invloed hebben op de berekening van het loon door aan de CDVU via de 'opgaven van wijzigingen', waaraan de betrokken besluiten worden gehecht. De papieren opgave van wijzigingen wordt nog manueel aangemaakt in PISA. Volgens de stafdienst P&O wordt gecontroleerd of het ondertekende document, het betrokken besluit en de gegevens in de module 'afwezigheden' van Peoplesoft overeenstemmen. De dossierbehandelaars van de stafdienst P&O en de hiërarchie controleren systematisch zowel de opgaven der wijzigingen (alvorens ze die doorsturen naar de CDVU) als de betalingen zelf. Anomalieën kunnen aan het licht komen via diverse monitoringinstrumenten (CDVU, SEPP, Fedcom) en controles op de kwaliteit van de gegevens. De FOD signaleert verkeerd uitbetaalde bedragen aan de CDVU, die de ontorechte bedragen dan terugvordert of achterstallen uitbetaalt.

Er bestaat eveneens een goedkeuringsprocedure om anciënniteit uit de privésector in aanmerking te nemen bij de weddevaststelling. Ook voor toelagen en vergoedingen verifieert de stafdienst P&O eerst de aanvragen die de directeurs-generaal indienen, vooraleer ze uit te voeren.

2.3.2 Geldelijke anciënniteit

Het Rekenhof stelde vast dat de geldelijke anciënniteit verkeerd werd berekend bij de tussentijdse verhogingen voor contractuele personeelsleden met onvolledige prestaties die vóór 1 januari 2014 in dienst waren bij de FOD M&V. De onvolledige prestaties, gepresteerd vanaf 1 januari 2000 bij de FOD M&V, werden slechts pro rata in plaats van integraal meegerekend. Enkel als de onvolledige prestaties bij een vorige werkgever werden gepresteerd of als het contractueel personeelslid een statutaire betrekking aanvatte, mochten deze prestaties slechts pro rata in aanmerking worden genomen⁴².

⁴¹ En dit nog steeds het geval was bij afsluiting van de audit.

⁴² Artikel 3, §5 van het koninklijk besluit van 11 februari 1991 tot vaststelling van de individuele geldelijke rechten van de personen bij arbeidsovereenkomst in dienst genomen in de federale overheidsdiensten en de artikelen 2 en 15 van het koninklijk besluit van 29 juni 1973 houdende bezoldigingsregeling van het personeel van de federale overheidsdiensten. Toelichting in de omzendbrief 499b van 11 juli 2001 en ook in het 163^{ste} Boek van het Rekenhof, p.571, punt 3.8.

2.4 Toekenning van toelagen en vergoedingen

Het Rekenhof onderzocht een aantal toelagen, premies en vergoedingen die worden toegekend aan het personeel van de FOD M&V. Dat leidde tot de volgende vaststellingen.

2.4.1 Forfaitaire vergoeding voor managers

Aan een directeur-generaal werd sinds 16 april 2009, datum van zijn aanstelling in die functie, een maandelijkse forfaitaire vergoeding toegekend⁴³ en dit tot 31 december 2014, datum van beëindiging van de uitoefening van de functie. Een soortgelijke forfaitaire vergoeding wordt ook toegekend aan een directeur sinds 1 januari 2009 (het bedrag ervan werd verhoogd op 1 oktober 2009). De ministeriële toekenningsbesluiten vermelden telkens dat de toekenning gebeurt *'gelet op de bijkomende werklast die verbonden is aan de uitoefening van de functie ...'*. Daaruit mag worden afgeleid dat de staatssecretaris voor Mobiliteit met de toekenning van deze vergoedingen eigenlijk een weddeverhoging wilde toekennen. Het is evident dat een dergelijke weddeverhoging statutair enkel kan worden gerealiseerd door de betrokken functies opnieuw te wegen.

De directeur-generaal was in 2014 ruim drie maanden met ziekteverlof, maar bleef in die periode toch maandelijks de forfaitaire vergoeding ontvangen, wat in strijd is met de regelgeving. Artikel 3 van het koninklijk besluit van 26 maart 1965⁴⁴ schrijft immers voor dat als de ambtsuitoefening waaraan een forfaitaire vergoeding is verbonden, wordt onderbroken, de betaling van de vergoeding wordt geschorst voor zover de lasten niet meer worden gedragen. De stafdienst P&O voert hier tegen aan dat de directeur-generaal tijdens dit ziekteverlof bepaalde taken bleef vervullen die hem reglementair werden opgelegd.

Navraag bij de CDVU wees ook uit dat de toekenning van deze vergoedingen⁴⁵ niet aan de fiscus werd meegedeeld, hoewel artikel 57, 3^o WIB 1992 dit voorschrijft.

2.4.2 Premie leidinggevende

Personeelsleden van de niveaus B, C en D van het federaal openbaar ambt kunnen een directiepremie ontvangen als ze onder bepaalde voorwaarden een team leiden. Het Rekenhof stelde vast dat de FOD M&V in de praktijk artikel 34 van het koninklijk besluit van 25 oktober 2013 negeert⁴⁶. Dat artikel bepaalt dat de directiepremie niet verschuldigd is wanneer de wedde niet verschuldigd is en evenmin wanneer het personeelslid niet daadwerkelijk zijn functie uitoefent gedurende een doorlopende periode van dertig werkdagen, en dit vanaf de eerste dag van deze periode. In strijd met dit artikel werd de directiepremie voor vijf

⁴³ Met toepassing van artikel 15, §3, van het koninklijk besluit van 29 oktober 2001 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de managementfuncties in de federale overheidsdiensten en de programmatorische federale overheidsdiensten. Artikel 15, §3 van dit besluit bepaalt dat het beloningspakket van de manager bijkomend kan bestaan uit een forfaitaire terugbetaling van gemaakte onkosten.

⁴⁴ Koninklijk besluit van 26 maart 1965 houdende de algemene regeling van de vergoedingen, toelagen en premies van alle aard, toegekend aan het personeel van de federale overheidsdiensten

⁴⁵ Evenals de vergoeding aan een personeelslid van de FOD M&V dat is gedetacheerd bij de Permanente Vertegenwoordiging van België bij de Europese Unie.

⁴⁶ Koninklijk besluit van 25 oktober 2013 betreffende de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt.

personeelsleden onterecht verder uitbetaald tijdens een periode waarin ze de functie niet uitoefenden (ouderschapsverlof, ziekteverlof/moederschapsverlof).

2.4.3 Onkostenvergoeding bij telewerk

Personeelsleden van de FOD die telewerk verrichten, krijgen maandelijks een forfaitaire vergoeding voor de kosten van de internetverbinding. Een personeelslid dat sinds 1 juli 2014 met ziekteverlof is, blijft de premie maandelijks ontvangen. Dat is in strijd met het in punt 2.4.1 vermelde artikel 3 van het koninklijk besluit van 26 maart 1965.

2.4.4 Projecttoelage

Een personeelslid van de klasse A3 (adviseur) kreeg minstens sinds 2002 een projecttoelage, die echter niet kon worden verantwoord. De FOD M&V zette bijgevolg de projecttoelage stop in februari 2015.

2.4.5 Toelage voor hogere functies

Elf personen oefenden eind 2014 bij de FOD M&V een hogere functie uit.

De toelage voor hogere functies moet worden berekend overeenkomstig artikel 13 van het koninklijk besluit van 8 augustus 1983⁴⁷. De ambtenaar die een hogere functie uitoefent, ontvangt het verschil tussen zijn weddeschaal en de weddeschaal die hij zou hebben als hij bevorderd werd tot de graad of de klasse waartoe de functie behoort. In twee gevallen bleek de toelage te laag, omdat volgens de artikelen 55 tot 58 van het koninklijk besluit van 25 oktober 2013 er een minimumverschil moet zijn tussen de twee weddeschalen⁴⁸. De FOD M&V toont aan dat hij handelde op basis van een voorstel van de FOD P&O om al rekening te houden met een nog door te voeren aanpassing van het koninklijk besluit⁴⁹. Die aanpassing moet verduidelijken op welk moment het verschil gewaarborgd moet zijn. De FOD P&O zou eind 2014 een ontwerp van koninklijk besluit indienen bij de minister van Ambtenarenzaken om deze anomalie van het koninklijk besluit van 25 oktober 2013 weg te werken. Aangezien het koninklijk besluit nog niet is aangepast, blijft de opmerking relevant.

In vier gevallen werd vastgesteld dat de aanstellingsregels uit het koninklijk besluit van 8 augustus 1983 niet werden gerespecteerd. De nadere regels van dergelijke aanstelling tot een hogere functie verschillen naargelang het gaat om een vacante plaats dan wel een tijdelijk niet waargenomen ambt.

In twee van de vier gevallen werd de oorspronkelijke aanstelling met het akkoord van de Inspectie van Financiën verlengd, hoewel het in beide gevallen ging om een nieuwe aanstelling. In het ene betrof de oorspronkelijke aanstellingsakte de uitoefening van een hogere functie in een tijdelijk niet waargenomen ambt, terwijl de huidige hogere functie betrekking heeft op een vacante plaats. Het andere dossier betrof de uitoefening van een

⁴⁷ Koninklijk besluit van 8 augustus 1983 betreffende de uitoefening van een hoger ambt in de Rijksbesturen, zoals gewijzigd door artikel 81 van het koninklijk besluit van 25 oktober 2013 betreffende de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt.

⁴⁸ In beide gevallen werd het verschil van 3000 euro niet gewaarborgd, dit is het minimumbedrag (jaarbedrag aan index 138,01) dat volgens artikel 58 geldt voor een overgang naar de hogere klasse.

⁴⁹ Een toevoeging van een alinea aan artikel 54 van het koninklijk besluit van 25 oktober 2013, dat retroactieve uitwerking zou krijgen vanaf 1 januari 2014.

hogere functie in een tijdelijk niet waargenomen ambt, waarbij de titularis wijzigt. Bij verandering van titularis moet een nieuwe aanstellingsakte worden opgemaakt.

In de andere twee dossiers werden de administratieve formaliteiten van de aanstelling/verlenging laattijdig vervuld. In het ene werd de beslissing van het directiecomité en het ministerieel besluit veel te laat genomen⁵⁰; in het andere bleek naast het ministerieel besluit ook het gunstig advies van de Inspecteur van Financiën te laat⁵¹.

2.4.6 Verbreekingsvergoeding

Aan twee ambtenaren, één van de FOD M&V en één van de FOD Economie, werd een verlof voor opdracht toegekend om een betrekking van contractueel expert te vervullen bij de Dienst Regulering van het Spoorwegvervoer en van de Exploitatie van de luchthaven Brussel-Nationaal⁵². Bij gebrek aan financiële middelen om de projecten bij de dienst voort te zetten, beëindigde de FOD M&V de expertcontracten zonder dat de betrokkenen een opzegperiode moesten presteren. Ze kwamen onmiddellijk weer in dienst bij hun overheidsdienst van oorsprong. Als gevolg van deze verbreking kende de FOD aan beiden een verbreekingsvergoeding toe die werd vastgesteld overeenkomstig de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten⁵³. Het Rekenhof vond in de dossiers geen redenen waarom de betrokkenen hun opzeggingstermijn bij de dienst Regulering niet moesten voltooien. Daardoor had een gelijktijdige betaling van wedde en vergoeding kunnen worden vermeden.

2.5 Terbeschikkingstellingen

Alle autonome organen gebruiken personeel dat hun ter beschikking wordt gesteld, ofwel vanuit de FOD M&V (bij het OOIS en bij de dienst Regulering van het Spoorwegvervoer en van de exploitatie van de luchthaven Brussel-Nationaal) ofwel vanuit de overheidsbedrijven (bij de DVIS, de Ombudsdienst voor de treinreizigers en de Ombudsdienst voor de luchthaven Brussel-Nationaal). Dergelijke terbeschikkingstellingen moeten steunen op een wettelijke basis.

De FOD M&V kan personeel ter beschikking stellen van het OOIS op basis van artikel 14 van het koninklijk besluit van 22 juni 2011 tot aanwijzing van dit onderzoeksorgaan, dat de wet van 19 december 2006 betreffende de exploitatieveiligheid van de Spoorwegen uitvoert⁵⁴. Deze wet werd vervangen door de Spoorcodex⁵⁵. De personeelsleden van het onderzoeksorgaan blijven statutaire of contractuele personeelsleden van de FOD M&V. Ze worden na een rekrutering via Selor door de FOD aan het onderzoeksorgaan geaffecteerd.

⁵⁰ Respectievelijk vier en zes maanden na de aanvang van de hogere functie.

⁵¹ Respectievelijk twee en één maand nadat de verlenging van start ging.

⁵² Dienst die organisatorisch nauw samenhangt met de FOD, zie punt 2.1.1.

⁵³ Deze vergoeding bedroeg resp. 72.809 euro en 42.260 euro.

⁵⁴ Deze wet richtte het onderzoeksorgaan en de veiligheidsinstantie van de Spoorwegen (DVIS) op. Er zijn twee uitvoeringsbesluiten van 22 juni 2011, het ene tot aanwijzing van het onderzoeksorgaan voor ongevallen en incidenten op het spoor, het andere tot aanwijzing van de veiligheidsinstantie van de Spoorwegen.

⁵⁵ Wet van 30 augustus 2013 houdende de Spoorcodex.

De FOD M&V kan ook personeel ter beschikking stellen van de dienst Regulering van het Spoorwegvervoer en van de exploitatie van de luchthaven Brussel-Nationaal op basis van artikel 15 van het koninklijk besluit van 25 oktober 2004⁵⁶.

Al sinds 2008 stelt de Europese Commissie⁵⁷ vragen aan België⁵⁸ over de juridische band van de leidinggevende en (later) het personeel van de DVIS met de NMBS-Groep (nu de NMBS en Infrabel, waarvan het personeel wordt beheerd door hun filiaal, HR-Rail) en de verenigbaarheid daarvan met de vereiste van onafhankelijkheid van de veiligheidsinstanties, voorgeschreven door artikel 16 van de richtlijn 2004/49/EG⁵⁹. Daardoor beëindigde België de mogelijkheid van overdracht van personeel vanuit de NMBS-Holding. Sinds 18 januari 2013 kunnen personeelsleden van NMBS of Infrabel niet meer overgeplaatst worden naar de DVIS⁶⁰. Om verlies van expertise te vermijden, werd ook met de Europese Commissie overeengekomen dat de al overgeplaatste personeelsleden bij de DVIS konden blijven tot aan hun pensioen.

De Europese Commissie startte op 26 september 2013, kort na de uitvaardiging van de wet van 30 augustus 2013 (de Spoorcodex), toch een inbreukprocedure tegen België over de omzetting van artikel 16, §1 van de richtlijn 2004/49/EG. De Commissie ging ervan uit dat samen met de wet van 19 december 2006 ook het uitvoeringsbesluit van 22 juni 2011 tot aanwijzing van de veiligheidsinstantie werd opgeheven en bijgevolg ook de daarin opgenomen bepaling die de overdracht van personeel vanuit de NMBS-Holding afschafte. België verduidelijkte evenwel dat de vervanging van de wet door de Spoorcodex niet zou leiden tot de vervanging van het koninklijk besluit van 22 juni 2011. De mogelijkheid om personeel van de NMBS en van Infrabel naar de DVIS over te plaatsen zou wel degelijk afgeschaft blijven.

Het Rekenhof stelt vast dat er een tegenstrijdigheid bestaat tussen artikel 73, §1 van de Spoorcodex en artikel 14 van het laatstgenoemde koninklijk besluit, dat als een uitvoeringsbesluit van de wet moet worden beschouwd. De Spoorcodex bepaalt dat het overgeplaatste personeel van de NMBS-Holding hun rechten en het recht op terugkeer volledig behouden. Het koninklijk besluit daarentegen schaft de mogelijkheid van overplaatsing af vanaf 18 januari 2013, tenzij de betrokkene ontslag neemt in zijn oorspronkelijke dienst en er achteraf dus ook niet kan terugkeren.

De Europese Commissie heeft de inbreukprocedure nog niet stopgezet. De FOD M&V voerde daartoe tevergeefs nog aan dat het de bevoegdheid over de controlerende instanties in november 2014 had ontnomen aan de minister van Mobiliteit, ook bevoegd voor de NMBS en Infrabel, en toegewezen aan een andere minister.

⁵⁶ Koninklijk besluit van 25 oktober 2004 tot oprichting van de Dienst Regulering van het Spoorwegvervoer en van de exploitatie van de luchthaven Brussel-Nationaal.

⁵⁷ Meer bepaald het directoraat-generaal Mobiliteit en Vervoer van de Europese Commissie (DG MOVE).

⁵⁸ In het kader van een gestructureerde dialoog (EU-Pilot) met de betrokken lidstaat. Die kan een formele inbreukprocedure voorkomen.

⁵⁹ Dit artikel bepaalt dat de veiligheidsinstantie die de lidstaat aanwijst, wat haar organisatie, wettelijke structuur en besluitvorming betreft, onafhankelijk moet zijn van enige spoorwegonderneming, infrastructuurbeheerder, aanvrager of aanbestedende dienst.

⁶⁰ Artikel 14 van het koninklijk besluit van 22 juni 2011 tot aanwijzing van de veiligheidsinstantie van de spoorwegen.

Voor het personeel dat vanuit de NMBS bij de Ombudsdienst voor de treinreizigers gedetacheerd is, ontbreekt een wettelijke machtiging. Artikel 17, §6 van de wet van 28 april 2010 houdende diverse bepalingen kan hiervoor niet doorgaan⁶¹. De laatste jaren stelt de NMBS-Groep echter geen nieuw personeel meer ter beschikking van de Ombudsdienst voor treinreizigers. Om de continuïteit van de openbare dienst te verzekeren, blijven de personeelsleden van de NMBS-Holding die al vroeger ter beschikking van de dienst Ombudsman van de NMBS waren gesteld, daar gedetacheerd⁶².

Bij de Ombudsdienst voor de luchthaven Brussel-Nationaal⁶³ stelt het autonoom overheidsbedrijf Belgocontrol personeelsleden ter beschikking. Dit gebeurt slechts op basis van een beslissing van de Ministerraad van 19 juli 2001. Het Rekenhof stelt bovendien vast dat de Ombudsdienst voor luchtvaartpassagiers en omwonenden van de luchthaven Brussel-Nationaal, die bij de wet van 28 april 2010 werd opgericht als opvolger van de Ombudsdienst voor de luchthaven Brussel-Nationaal, nog steeds niet operationeel is. Er ontbreekt nog een uitvoeringsbesluit, dat dringend moet worden genomen.

⁶¹ Artikel 17, §6: "de Koning bepaalt de menselijke en materiële middelen die ter beschikking van de Ombudsdienst moeten worden gesteld." De term *terbeschikkingstelling* wordt hier in zijn algemene betekenis gebruikt.

⁶² Artikel 11, §1 van het koninklijk besluit van 24 oktober 2012 betreffende de Ombudsdienst voor treinreizigers.

⁶³ Opgericht bij het koninklijk besluit van 15 maart 2002 houdende de oprichting van een Ombudsdienst voor de luchthaven Brussel-Nationaal.

HOOFDSTUK 3

Conclusies en aanbevelingen

3.1 Interne controle

De audit wees uit dat binnen de FOD M&V en in het bijzonder binnen de stafdienst P&O de internebeheersingsomgeving, die de voorwaarden schept voor een efficiënte interne controle, enkele zwakke schakels bevat.

Op organisatorisch vlak houden de huidige nauwe banden van de FOD M&V met enkele autonome organen risico's in. Deze organen moeten op basis van Europese regelgeving functioneel onafhankelijk optreden, maar zijn in de praktijk in grote mate afhankelijk van de FOD M&V voor personeel, logistiek en budget. Ze staan ook onder het hiërarchisch gezag van een minister. Om het risico op belangenvermenging bij de uitvoering van hun opdracht tegen te gaan, adviseert het Rekenhof, steunend op de rechtspraak van het Grondwettelijk hof, de onafhankelijkheid van de autonome organen ten opzichte van de FOD M&V en ten opzichte van de minister te versterken. Dat kan door hen rechtspersoonlijkheid te verlenen.

Het Rekenhof dringt er ook op aan dat de audits over de werking van de organen door een onafhankelijke instelling die de regelingsbesluiten opleggen, worden uitgevoerd. Dat is tot op heden niet het geval.

Momenteel heeft de FOD geen performant prestatie-meetsysteem waarmee hij kan nagaan in welke mate de doelstellingen uit de strategische en operationele plannen worden bereikt. De FOD moet in zijn nieuwe bestuursovereenkomst de verantwoordelijken voor de realisatie van de doelstellingen aanwijzen, met het oog op de evaluatie van de houders van een managementfunctie. Het Rekenhof wijst erop dat dit een performant opvolgings- en rapporteringssysteem vereist. De bestuursovereenkomst moet bovendien een analyse van de risico's voor het behalen van de doelstellingen bevatten. Die analyse mag niet enkel strategisch blijven maar moet ook worden uitgewerkt op het niveau van (de processen en projecten van) de stafdienst P&O, inclusief de opmaak van een actieplan en de opvolging daarvan.

3.2 Aanwerving en bevordering van het personeel

De FOD M&V doet geregeld pogingen om contractuelen die al bij de FOD in dienst zijn, statutair aan te werven. Daarbij wordt soms afbreuk gedaan aan het principe van de vrije, publieke en gelijke toegang tot het openbaar ambt.

In verband met het raadplegen van de reserve van een andere federale entiteit, acht het Rekenhof het aangewezen dat in de regelgeving wordt vastgelegd in welke mate het oorspronkelijke profiel mag afwijken van dat van de vacante betrekking en in welke gevallen een bijkomende vergelijkende proef toegelaten is. Het huidige artikel 20, §3 van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 bepaalt daarover niets.

Sinds de inwerkingtreding van het koninklijk besluit van 30 september 2012 staan alle selecties voor de externe markt ook open voor het federaal administratief openbaar ambt (interne markt).

In twee gevallen stelde het Rekenhof vast dat de aangeworven kandidaat niet voldeed aan de deelnemingsvoorwaarden voor de vergelijkende selectie.

Met betrekking tot de afhandeling van de bevorderingsselecties naar een hoger niveau of een hogere klasse constateerde het Rekenhof dat de directieraad van de FOD ook beslist over de bevorderingen van het personeel bij de autonome organen, terwijl deze diensten op geen enkele manier – ook niet indirect – vertegenwoordigd zijn in de directieraad. De FOD stelt op dit ogenblik service level agreements (SLA) op met de autonome organen die dit probleem moeten oplossen.

3.3 Opvolging van de prestaties en vaststelling van de wedden

Peoplesoft, de basistoepassing voor de federale e-HR, is de basisapplicatie geworden voor het personeelsbeheer van de FOD M&V, maar beschikt voorlopig over te weinig functionaliteiten. Zo bevat ze nog geen betalingsmodule. In afwachting van de verdere ontwikkeling van de federale e-HR, blijft het gebruik van de eigen applicatie PISA, naast Peoplesoft, noodzakelijk.

In de context van Het Nieuwe Werken, waarbij de diensten zich vlotter fysiek kunnen verplaatsen, wijst het Rekenhof op de noodzaak blijvende aandacht te besteden aan de beveiliging, niet alleen van de elektronische bestanden maar ook van de papieren personeelsdossiers. Die mogen niet toegankelijk zijn voor personeelsleden van buiten de stafdienst P&O.

Het Rekenhof stelde vast dat de geldelijke anciënniteit verkeerd werd berekend bij tussentijdse verhogingen voor contractuele personeelsleden met onvolledige prestaties die vóór 1 januari 2014 in dienst waren bij de FOD M&V.

3.4 Toekenning van toelagen en vergoedingen

Het Rekenhof stelde vast dat in een aantal andere gevallen een toelage of vergoeding niet kon worden verantwoord (bijvoorbeeld bij afwezigheden waarbij de wedde niet langer verschuldigd is). Het beveelt aan dat die toelagen worden stopgezet en de ten onrechte betaalde vergoedingen worden teruggevorderd.

In twee gevallen kende de FOD, met toepassing van de arbeidsovereenkomstenwet, een verbrekingsvergoeding toe na de onmiddellijke beëindiging van een contract dat statutaire ambtenaren uitvoerden tijdens een verlof voor opdracht bij een van de autonome organen die nauw met de FOD M&V zijn verbonden. Na de verbreking konden de ambtenaren onmiddellijk hun statutair ambt bij de FOD opnieuw opnemen. De gelijktijdige betaling van een verbrekingsvergoeding en van een wedde had kunnen worden vermeden indien de betrokkenen hun opzeggingstermijn hadden moeten voltooien. Het Rekenhof kon in de dossiers geen redenen vinden waarom de ambtenaren die termijn niet moesten voltooien.

De informatie over afwezigheden moet beter doorstromen naar de cel die bevoegd is voor de toekenning van de toelagen en vergoedingen. Deze problematiek maakt deel uit van het project Data Quality Management, dat momenteel loopt binnen de stafdienst P&O.

3.5 Terbeschikkingstellingen

De Europese Commissie is op 26 september 2013 een inbreukprocedure gestart tegen België in verband met de omzetting van artikel 16 van de Richtlijn 2004/49/EG. De Europese Commissie acht de veiligheidsinstantie van de Spoorwegen, wat haar organisatie, wettelijke structuur en besluitvorming betreft, niet onafhankelijk van elke spoorwegonderneming, infrastructuurbeheerder, aanvrager of aanbestedende dienst. Deze procedure loopt nog steeds.

Het Rekenhof stelt verder vast dat een wettelijke basis ontbreekt voor het personeel bij de Ombudsdienst voor de treinreizigers dat vanuit de NMBS-Holding gedetacheerd wordt. Detacheringen vanuit Belgocontrol bij de Ombudsdienst voor de luchthaven Brussel-Nationaal zijn enkel gebaseerd op een beslissing van de Ministerraad. De Ombudsdienst voor luchtvaartpassagiers en omwonenden van de luchthaven Brussel-Nationaal, opgericht bij de wet van 28 april 2010, is op zijn beurt, bij gebreke van een uitvoeringsbesluit, nog steeds niet operationeel.

Er bestaat ook een Franse versie van dit verslag.
Il existe aussi une version française de ce rapport.



WETTELIJK DEPOT
D/2015/1128/33

ADRES
Rekenhof
Regentschapsstraat 2
B-1000 Brussel

TEL.
+32 2 551 81 11

FAX
+32 2 551 86 22

www.rekenhof.be