

**CONSEIL DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE**

**Bulletin des interpellations  
et des questions orales et d'actualité**

---

**Commission des finances, du budget, de la fonction  
publique, des relations extérieures et des affaires générales**

**RÉUNION DU  
LUNDI 9 NOVEMBRE 1998**

## SOMMAIRE

### INTERPELLATION

de M. Serge de Patoul à M. Rufin Grijp, Ministre de la fonction publique, du commerce extérieur, de la recherche scientifique, de la lutte contre l'incendie et de l'aide médicale urgente, concernant "le projet de statut pécuniaire et administratif des agents du ministère de la Région bruxelloise".

(Orateurs: M. Serge de Patoul, Mme Marie Nagy, MM. Marc Cools, Benoît Veldekens, Mme Françoise Dupuis, M. Dominiek Lootens-Stael et M. Rufin Grijp, Ministre de la fonction publique, du commerce extérieur, de la recherche scientifique, de la lutte contre l'incendie et de l'aide médicale urgente)

## Présidence de M. Armand De Decker.

- La réunion est ouverte à 16h45'.

### INTERPELLATION DE M. SERGE DE PATOUL À M. RUFIN GRIJP, MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE, DU COMMERCE EXTÉRIEUR, DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE, DE LA LUTTE CONTRE L'INCENDIE ET DE L'AIDE MÉDICALE URGENTE,

concernant "le projet de statut pécuniaire et administratif des agents du ministère de la Région bruxelloise".

**M. Serge de Patoul.** - Je n'aborderai pas les questions budgétaires liées à la réforme, qui seront abordées dans le cadre de la discussion budgétaire qui suivra mon interpellation.

La réforme du statut administratif et pécuniaire des agents du ministère de la Région bruxelloise est importante, voire nécessaire, puisqu'elle doit amener des changements significatifs.

Le projet remplace les niveaux traditionnels par une nouvelle dénomination: A, B, C, D, E. Le niveau A, niveau supérieur, comprend désormais sept grades. Dans chacun des autres niveaux, les grades ont été réduits à deux catégories. Par ailleurs, la promotion barémique comporte trois échelles de traitement liées au grade de recrutement. On ne peut qu'être favorable à cette simplification.

Pour ce qui concerne les emplois de rang A2 dans chaque administration, la répartition prévue dans l'arrêté entre emplois d'encadrement, emplois d'expert et emplois d'expert de haut niveau est, de fait, plus conforme à la réalité quotidienne de l'administration.

En ce qui concerne la carrière administrative des agents, le système des mandats pour les fonctions dirigeantes, de cinq ans, renouvelables, est instauré pour les emplois correspondant aux grades des rangs A4, A5, A6 et A7. Leur attribution doit se faire par le biais d'une entrevue avec l'autorité qui fixe, avec le mandataire, les objectifs à atteindre pour la durée du mandat.

Par ailleurs, seuls les agents qui ont obtenu un brevet en management correspondant aux exigences de l'exercice de l'emploi vacant peuvent poser leur candidature à un mandat.

La réforme modernise ainsi l'appareil administratif et en augmente la capacité de gestion interne.

Elle fait des hauts fonctionnaires de vrais managers publics tout en renforçant leur perception de l'intérêt collectif. Elle donne à ces mandataires l'autorité nécessaire à l'exercice de leur fonction et en fait la courroie de transmission entre le politique et l'administration.

Toutefois, le projet de statut ne prévoit pas le commencement de la durée du mandat. Il serait opportun que le début de ce mandat soit fixé au début de chaque législature. Ainsi, l'octroi de ces mandats serait parallèle à l'installation du nouveau Parlement régional. Par ailleurs, ceci devrait permettre de réduire le cadre des cabinets ministériels. Autrement dit, il faut

prévoir la fin des mandats durant les six mois qui suivent l'installation du nouveau parlement. Monsieur le Ministre, pouvez-vous me faire connaître votre point de vue quant aux deux points précités?

Par ailleurs, le projet vise à faire occuper par des agents de l'administration de l'Etat fédéral, d'une Communauté, d'une autre Région, ainsi que de la Région bruxelloise, certaines fonctions spécialisées, après que le gouvernement en ait déterminé, au préalable, la nécessité. Une telle disposition, si elle introduit un régime essentiel de mobilité, risque de générer un certain arbitraire.

Pouvez-vous, Monsieur le Ministre, me préciser ce que vous entendez par "certaines fonctions spécialisées" et "après en avoir déterminé au préalable la nécessité"?

Pour ce qui a trait à l'évaluation, cette dernière doit être l'instrument essentiel de la gestion des carrières des agents mais également un moyen pour endiguer la politisation des nominations.

L'évaluation doit être aussi le premier indicateur pour estimer les besoins individuels en formation, pour justifier une nouvelle affectation ou la mobilité.

L'évaluation doit donc reposer sur la description détaillée des postes, au risque, si cette description n'existait pas, de s'effectuer essentiellement sur des critères subjectifs.

L'article 128 dispose que le ministre peut, avant le début de chaque période d'évaluation visée à l'article 118, définir de manière plus détaillée les critères d'évaluation définis strictement à l'article 126. Entendez-vous modifier régulièrement ces critères de l'article 126, au risque d'une insécurité juridique?

L'évaluation a lieu tous les deux ans, entre le 15 octobre et le 15 décembre, une année pour les agents de niveaux A et B, l'année suivante pour ceux des autres niveaux, et délivre trois mentions: "satisfaisant", "avec réserve" et "insuffisant".

"Satisfaisant" est la seule mention positive, ce qui ne permet pas de récompenser les meilleurs agents, ni de les distinguer de ceux dont le travail est simplement moyen.

La mention "avec réserve" entraînerait un blocage dans la carrière fonctionnelle de l'agent tout en lui permettant de conserver l'échelle de traitement dont il bénéficiait au moment de son évaluation, tandis que l'agent qui se voit attribuer la mention "insuffisant" perd l'avantage de l'échelle supérieure de traitement 102 ou 103 liée à son grade; ce dernier peut même, si cette mention lui est attribuée deux fois consécutivement, être licencié.

La mise en corrélation du traitement et du maintien en fonction avec les performances individuelles est contestable car on fait prévaloir le principe d'une évaluation contraignante et non formative, qui n'est pas en mesure de motiver l'agent de façon efficiente.

Au contraire, un fonctionnaire se distinguant par la qualité de son travail, mérite d'être récompensé financièrement; ceci revient à instaurer, dans la rémunération, une partie fixe et une partie variable basée exclusivement sur le mérite significatif.

Enfin, le projet affirme-t-il clairement l'objectivité de toute évaluation et la volonté de la rendre efficace? En effet, le processus d'évaluation entamé depuis le 15 septembre au niveau de la fonction publique fédérale démontre, à tout le moins, une certaine lourdeur et est particulièrement critiqué par les syndicats, parfois par crainte d'un véritable contrôle de la qualité, mais aussi d'un désordre administratif.

Monsieur le Ministre, percevez-vous toutes les difficultés de la procédure et vous en êtes-vous déjà entretenu avec votre homologue fédéral?

Votre projet de statut vise à instaurer une prime de bilinguisme pour les agents qui ont apporté, devant une commission constituée par le secrétariat permanent de recrutement, une preuve de connaissance de la seconde langue.

L'article 359 qui institue cette prime prête à équivoque quant à son libellé et modifie implicitement les exigences linguistiques demandées aux fonctionnaires régionaux bruxellois, lesquels sont soumis au principe "unilinguisme des agents, bilinguisme des services"; la CSC l'a d'ailleurs souligné.

De fait, par application de l'article 32, 1er, de la loi du 16 juin 1989, les fonctionnaires régionaux bruxellois sont soumis au même régime linguistique que les services centraux de l'administration fédérale.

Dès lors, la référence à la connaissance linguistique exigée pour les agents des services locaux situés à Bruxelles-Capitale, inscrite au point 2 de l'article 359, doit être impérativement retirée.

Il s'agit là manifestement d'une tentative hypocrite de contourner la loi qui régit les services de la Région bruxelloise en matière d'emploi de la langue, avec un objectif évident de peupler ces services d'agents bilingues.

La présentation sans limite aux examens linguistiques et l'attrait des primes (24.000 francs pour le niveau A, 18.000 francs pour les niveaux B et C, 12.000 francs pour les niveaux D et E), financées par l'argent des 85% de contribuables francophones bruxellois, visent à instaurer un bilinguisme généralisé de fait.

De la sorte, les conditions socio-politiques seront réunies pour exiger juridiquement le bilinguisme des agents, par la modification de la loi ordinaire de 1989.

En effet, le principe "unilinguisme des agents, bilinguisme des services" existant depuis 1932 au sein des services centraux de l'Etat n'a jamais rencontré jusqu'ici de grandes difficultés d'application, au vu d'un "modus vivendi" faisant largement usage de la courtoisie linguistique.

Par ailleurs, le système des primes de bilinguisme existant depuis quelques années dans le cadre de la fonction publique fédérale a une portée relativement réduite et a pour objectif essentiel de préparer des agents à être mutés vers les services locaux bruxellois.

Le projet de loi modifiant l'article 43 des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, actuellement en discus-

sion, n'a en tout cas pas la préoccupation de modifier ce régime.

En outre, il est étonnant de constater que ces examens linguistiques doivent être présentés auprès du SPR alors que celui-ci oeuvre actuellement à une adaptation indispensable desdits examens, adaptation qui devrait faire l'objet d'une première évaluation au plus tôt fin du premier semestre 1999.

Le SPR a montré durant de très nombreuses années son incapacité d'organiser des examens linguistiques qui correspondent aux besoins professionnels. C'est la région qui devrait donc organiser ces examens de connaissance linguistique.

Il serait plus opportun de lier le montant de la prime non au niveau du grade de l'agent, mais au type d'examen réussi. On pourrait dès lors instaurer trois niveaux de connaissance. Le fonctionnaire pourrait ainsi bénéficier de cette prime tout au long de sa carrière.

Enfin, à l'heure de la construction européenne, la Région bruxelloise pourrait, à l'instar de la Région wallonne, envisager l'octroi de primes récompensant la connaissance de l'anglais, de l'espagnol, ou de l'allemand, par exemple, sans caractère contraignant.

Il me semble que la Région bruxelloise, - l'Europe étant l'avenir de Bruxelles - au lieu de s'enfermer dans un carcan dépassé de bilinguisme, français-néerlandais, devrait pratiquer davantage d'ouverture.

Quel est votre point de vue, Monsieur le Ministre, au sujet de la philosophie et de la mise en forme réglementaire de la prime de bilinguisme?

**Mme Marie Nagy** .- Depuis notre discussion au sujet de l'audit de l'administration, nous sommes préoccupés par l'évaluation réalisée au sujet de la qualité du management de la Région.

Je ne peux que me réjouir de ce que vous ayez déposé un projet de réforme des statuts incluant un principe d'évaluation des agents et l'introduction d'un processus de dépolitisation.

Lorsqu'on se penche sur ce projet de statut, les objectifs ne semblent pas atteints.

Le système de brevets permet d'assurer une carrière rapide, mais les agents de niveau 1 ne sont pas traités comme les autres agents.

Vous avez déjà réduit, après négociation avec les syndicats, l'effet négatif que pouvait avoir l'évaluation négative sur la situation barémique de l'agent.

Cependant, vous gardez le principe de l'évaluation effectuée par le même supérieur hiérarchique endéans les six mois, alors que reste posée la question des problèmes relationnels éventuels entre l'agent et son supérieur.

Que prévoyez-vous en termes de moyens de formation?

Un agent, même avec une carrière accélérée, n'aura pas une meilleure situation barémique qu'avec le système actuel de l'ancienneté qui ne demande aucun effort de formation.

En matière de mobilité, quelle sera la réciprocité prévue pour que les agents de notre Région se voient ouvrir des portes dans d'autres administrations?

Quelles sont les mesures prévues en matière de dépolitisation des mandats? Pourquoi prévoyez-vous une indemnité de fin de mandat? Pourquoi autorisez-vous une personne mandatée à exercer une fonction au sein d'un cabinet ministériel? En permettant le détachement, vous dévoyez le principe même du mandat.

Qu'en est-il du maintien de l'avantage pécuniaire lié au mandat pendant ce détachement?

Pour les brevets, il y a une différence entre les agents de niveau 1 qui présentent un brevet de management pour accéder à des fonctions de niveau A et les agents des autres niveaux, qui devront, en plus, suivre une formation pour changer de niveau. Qu'est-ce qui justifie cette différence de traitement?

De même, subsiste le problème de reconnaissance des diplômes pour les rangs 22. Le projet maintient une distinction au sein des rangs 22, puisque l'accès au niveau B leur sera fermé selon qu'ils sont titulaires d'un diplôme de graduat ou pas.

Vous ne précisez pas la date d'entrée en vigueur des dispositions pour certaines organismes. Comment justifiez-vous le maintien d'une telle marge de manoeuvre et quel est votre calendrier?

J'apprécie votre effort de motivation de l'administration régionale mais je garde le sentiment que vous n'allez pas jusqu'au bout de votre logique puisque vous gardez aux niveau 1 des avantages dont ne bénéficient pas les autres niveaux.

L'audit concluait qu'il fallait faire un gros effort pour que les fonctionnaires dirigeants soient à la hauteur de leur tâche de motivation et d'évaluation des agents.

**M. Marc Cools** .- Notre ministère de la Région bruxelloise est fait un peu de bric et de broc, de fonctionnaires issus d'administrations diverses et dont les statuts sont parfois difficiles à harmoniser.

Le fait qu'une évaluation négative ait un impact négatif sur la situation financière des agents ne me dérange pas. Il y a une situation analogue par exemple au ministère fédéral des Finances.

Mais, dans le département des Finances, il y a une tradition en matière de formation et d'évaluation des agents.

Il faut cependant s'assurer de l'objectivité des évaluations qui seront faites. C'est une culture qui doit être instaurée, dès la période du stage. L'agent doit être informé de ses carences éventuelles dès le début de ses contacts avec l'administration.

Après la nomination, une évaluation continue est importante, de façon informelle mais aussi formelle.

Souvent, dans la fonction publique, on évalue "à charge" d'un agent. L'évaluation positive doit aussi être prise en compte.

Quelles sont vos intentions, Monsieur le Ministre, en matière de garanties d'objectivité et de formation des évaluateurs?

La prime de bilinguisme me réjouit mais je regrette que le gouvernement flamand n'ait pas la même attitude dans les communes à facilités.

Ces primes sont liées à l'accord de gouvernement dit "de courtoisie linguistique" qui prévoit l'obligation de pratiquer la prime de bilinguisme au niveau des administrations communales et l'adaptation des examens du SPR aux fonctions à exercer.

Or, c'est loin d'être le cas. Il y a une hécatombe aux examens linguistiques organisés par le SPR, avec les conséquences que cela comporte pour les recrutements au niveau communal notamment.

Le SPR n'est pas en train d'adapter les examens dans le sens que nous avons demandé, en l'absence d'instructions du ministre fédéral de la Fonction publique.

L'accord de courtoisie linguistique doit être appliqué dans sa totalité.

**M. Benoît Veldekens** .- Le 24 juin dernier, je vous interrogeais sur votre projet de réforme et vous m'avez fourni un certain nombre de réponses.

La réforme est, en effet, novatrice. Les syndicats n'ont pu marquer leur accord. Même si la Fonction publique relève de l'Exécutif, notre Parlement a voulu s'y intéresser. Cela correspond également à la demande des syndicats qui voudraient être entendus.

**M. Rufin Grijs**, Ministre de la fonction publique, du commerce extérieur, de la recherche scientifique, de la lutte contre l'incendie, et de l'aide médicale urgente .- Sera-ce encore nécessaire, puisque que vous aurez posé toutes les questions?

**M. Benoît Veldekens** .- Je pense néanmoins utile de les entendre.

Vous avez demandé en juillet un avis du Conseil d'Etat. Quelle en est la teneur?

Quant aux grades et à la dissociation entre échelles statutaires et barémiques il y a une simplification appréciable du système. Au niveau A, vous distinguez également les emplois d'encadrement et les emplois d'experts, qui demandent d'autres compétences.

Je voudrais savoir où en est la "job description" que devrait produire le service de gestion des ressources humaines.

J'avais un doute sur la confusion qui pouvait naître de la définition des responsabilités incombant aux secrétaires généraux, d'une part, et aux directeurs généraux, d'autre part, ces deux types de fonctionnaires étant chargés de l'autorité sur le personnel. Des conflits sont-ils possibles? Pouvez-vous clarifier cela?

Le Conseil supérieur de la Fonction publique aura un rôle d'avis, notamment dans l'attribution des mandats. Dans son principe, il me paraît souhaitable mais je me pose des questions

quant à sa composition: outre des experts, ne serait-il pas judicieux d'y inclure des représentants de notre assemblée?

Des représentants élus par la population seraient aussi inclus dans le Conseil supérieur dont la charge devrait peut-être être étendue aux institutions communautaires ou bicommunautaires de notre Région.

En ce qui concerne la formation, l'octroi des brevets et les formations déterminent l'évolution de la carrière. Les syndicats critiquent le fait que l'on ait dispensé les agents de niveau 1 de présenter le brevet de management, à la différence des agents des autres niveaux.

Pourquoi ne valorise-t-on pas les formations et l'expérience acquises pour des fonctions futures?

Comment organiserez-vous concrètement toutes ces formations? Dix emplois de formateurs sont prévus. Comment les recruterez-vous?

L'évaluation intervient tous les deux ans avec trois mentions seulement. Pourquoi ne prévoit-on qu'une seule mention positive (satisfaisant)?

Selon vous, il s'agissait d'éviter des différences d'attribution des mentions entre les services.

Il devrait y avoir deux évaluateurs, qui seront-ils? Le système comporte trop peu de garanties au regard du fait que les sanctions comportent des conséquences financières pour les agents.

Si la mention est très satisfaisante, il y aurait peut-être matière à prime.

Le système des mandats pour les fonctions dirigeantes est intéressant, mais son corollaire devrait être la diminution des effectifs de cabinets, puisque le ministre disposera ainsi, par ailleurs, d'un levier sur l'administration.

Vous vous en êtes dit partisan, et j'espère que vous vous êtes concertés avec vos collègues et que les choses avancent dans ce sens.

Les membres du conseil de direction seront juges et parties quand ils devront rendre des avis pour la désignation des titulaires des mandats. On peut craindre un certain corporatisme de sa part.

En ce qui concerne la mobilité intra-régionale, une ordonnance est prévue.

Sur la redistribution du travail, vous avez aligné votre projet sur le projet fédéral.

En matière de congé politique, pour les rangs A4 à A7, vous avez prévu certaines incompatibilités. Certains fonctionnaires régionaux pourront ainsi poursuivre des cumuls avec des mandats d'échevins, ce qui me paraît contraire à l'intérêt de l'administration. Il faudrait une incompatibilité totale.

Quel sera l'impact de la modification du statut pécuniaire précédent?

Le paiement du mois de décembre en janvier est-il nouveau ou vient-il du paiement à terme échu?

Qu'en sera-t-il du paiement des heures supplémentaires?

Les allocations de bilinguisme seront-elles vraiment de nature à favoriser le bilinguisme? Au vu de leur modicité, on peut se poser la question.

**Mme Françoise Dupuis** .- L'idée des mandats pour les fonctions dirigeantes correspond à un principe de dynamisation. Je suis donc étonnée que M. de Patoul suggère que l'on en fasse un système à l'américaine en assortissant la durée des mandats à celle de la législation.

Modifier les critères d'évaluation est-il pertinent? Il faut assurer un système stable, sinon ce sera la porte ouverte à l'arbitraire.

Je ne pense pas qu'il faille inclure des représentants du Parlement dans les organes de contrôle.

Quant aux incompatibilités, on ne peut certes pas être juge et partie ni occuper deux fonctions à temps plein. On ne peut non plus refuser à un fonctionnaire de vivre sa vie de citoyen et d'assumer ses engagements politiques.

Il faut récompenser les formations additionnelles acquises par les fonctionnaires. Il y a là un incitant important.

En matière de mobilité par rapport aux autres administrations, je souhaite également avoir quelques explications.

**M. Dominiek Lootens-Stael** (en néerlandais) .- Je regrette que le ministre n'ait pas accédé à la demande de la CCSP d'organiser d'abord une audition avec, notamment, les autres organisations syndicales. Pourquoi le ministre, qui ne cesse de s'autoproclamer grand démocrate, éprouve-t-il des réticences à l'égard de ce type d'auditions? Je souhaiterais que cette audition soit organisée et qu'après seulement, on débâte sur le fond.

**Mme Marie Nagy** .- Je trouve normal que l'on tienne un débat sur la Fonction publique. Puisqu'il s'agit d'un statut nouveau, l'audition des partenaires syndicaux peut nous apprendre beaucoup de choses; le courrier que j'ai adressé au Président de la Commission revenait à demander leur audition.

**M. le Président** .- MM. Benoît Veldekens et Dominique Harmel m'ont adressé des courriers comprenant des demandes similaires.

L'article 35 du Règlement prévoit qu'en dehors des projets d'ordonnance pour lesquels la commission est maître des auditions qu'elle demande, une commission peut, avec l'autorisation du Bureau élargi, organiser l'audition de personnes extérieures.

Je soumettrai donc votre demande au Bureau élargi.

**M. Rufin Grijp**, Ministre de la fonction publique, du commerce extérieur, de la recherche scientifique, de la lutte contre l'incendie et de l'aide médicale urgente (en néerlandais) .- Le Parlement m'a déjà interrogé à plusieurs reprises sur le statut administratif et pécuniaire. J'ai aussi répondu à de nombreuses questions parlementaires. Il n'y a rien de neuf sous le soleil.

Au cours des deux années qui viennent de s'écouler, j'ai tenu une vingtaine de réunions avec les représentants syndi-

caux. On ne peut donc pas dire que les syndicats n'ont pas été entendus.

Pour ce qui est de l'avancement de la procédure, M. Veldekens, le gouvernement a adopté mes textes et les a envoyés au Conseil d'Etat.

*(Poursuivant en français)*

Le projet de statut administratif et pécuniaire concerne le ministère de la Région et non les OIP. Je ne parlerai donc que des fonctionnaires régionaux.

Le projet renouvelle en profondeur ce statut. Les nouvelles règles visent à renforcer les règles d'objectivation, notamment dans le domaine des recrutements. Ainsi, j'ai proposé que les emplois A5 à A7 soient réservés aux seuls fonctionnaires disposant d'un brevet de management.

En outre, un Conseil supérieur de la Fonction publique donnera son avis au gouvernement sur la manière dont le candidat envisage son mandat et sur sa capacité à l'exercer; il l'évaluera tous les deux ans.

Le gouvernement sera lié par l'avis du conseil de direction s'il est unanime pour la nomination aux rangs à partir du rang 4.

Ces décisions visent à objectiver les nominations et les promotions dans la Fonction publique.

C'est ainsi qu'il a été décidé de ne pas faire dépendre la nomination des fonctionnaires dirigeants de la formation d'un gouvernement.

Un changement systématique des postes de fonctionnaires dirigeants en fonction des législatures serait un facteur d'instabilité.

Les emplois spécialisés de promotion peuvent être ouverts à des agents extérieurs à l'administration. Cela concernerait des emplois limités pour lesquels des connaissances spécifiques seraient requises. Le gouvernement devra en justifier au préalable la nécessité.

En ce qui concerne la procédure d'évaluation, le projet de statut la reprend de façon détournée.

Etant donné que les évaluations auront un impact financier, les pouvoirs publics doivent en garantir l'objectivité.

Il conviendra, dans ce contexte, de rechercher l'efficacité et d'éviter de nouveaux formalismes.

L'article 128 permet au ministre de la Fonction publique de donner des précisions quant aux critères d'évaluation.

Ces critères ne vaudront pas dans la même mesure pour tous les rangs; on pourra les pondérer et on veillera à ce qu'ils soient correctement appliqués par rapport à la fonction évaluée.

Une formation des évaluateurs est prévue, qui contribuera à rendre l'évaluation plus objective.

L'évaluation est confiée à deux supérieurs hiérarchiques du même rôle linguistique, qui auront au préalable reçu une formation spécialisée.

Une évaluation aura lieu tous les deux ans. Une évaluation intermédiaire est possible dans certaines conditions.

Cette période peut être limitée à six mois. Selon l'arrêté royal sur les principes généraux de la Fonction publique, l'évaluation doit porter sur les aptitudes de l'agent à remplir sa fonction.

Un premier entretien portera sur la quantité de travail et sur l'aptitude de l'agent à l'assumer, sa connaissance de la matière, notamment. L'article 126 énumère les critères d'évaluation.

Sont essentiels: la connaissance de la matière traitée, le rythme et la qualité du travail, la ponctualité, la disposition à l'adaptation, l'initiative.

L'évaluation débouchera sur l'établissement d'une feuille d'évaluation qui sera comprise dans le dossier de l'intéressé.

C'est la mention finale qui déterminera les répercussions de l'évaluation sur l'évolution de la carrière.

Une mention "satisfaisant" fait prendre l'agent en compte pour la carrière accélérée. Une évaluation à mention finale négative écarte l'agent de la carrière accélérée ou bloque cette dernière. Deux évaluations négatives mettent fin au mandat.

Il y a également une possibilité de recours.

Il faut espérer que la majorité des agents obtiendront la mention "suffisant". Mais la réussite du système devra être appréciée, non pas sur base du nombre total de mentions satisfaisantes, mais sur base de questions telles que: le système permet-il une meilleure communication entre supérieurs et agents?; permet-il aux agents de mieux savoir ce que l'on veut obtenir d'eux?; permet-il de motiver les agents et de mieux cerner leurs besoins de formation?

L'article 359 du projet de statut permet aux agents ayant fait la preuve d'une connaissance suffisante de la deuxième langue d'obtenir une prime de bilinguisme.

Cette connaissance sera évaluée par une commission formée par le SPR à deux degrés: oral et écrit, selon des dispositions datant de novembre 1966. Une prime correspondra à chaque niveau de connaissance.

Le nouveau régime ne fait qu'élargir le système existant.

La prime n'était accordée que pour la connaissance orale de la seconde langue. La décision de l'octroyer pour la connaissance écrite de la seconde langue a été prise par le gouvernement en novembre 1997. Elle est d'application depuis le 1er avril. C'est cette disposition qui est transposée dans le projet. Pour atteindre une certaine uniformité, le gouvernement a aligné le régime des administrations régionales sur celui des administrations communales.

La prime, plus élevée que celle qui correspond à la connaissance orale, poussera les agents à présenter les épreuves. Cela se fera de façon volontaire.

Un effort est fait au sein de l'administration pour offrir aux agents les meilleures chances de réussir les épreuves linguistiques.

L'adaptation des examens du SPR est en cours. L'accord date de 1997 et, à ma connaissance, prévoit une évaluation au bout de deux ans.

On discute actuellement avec des spécialistes universitaires de l'adaptation des examens à la réalité de la fonction. Ces discussions vont bon train et nous arriverons à un résultat.

Quant à la confusion possible entre les rôles de secrétaires généraux et de directeurs généraux, je souligne que le secrétaire général n'est pas seulement une courroie de transmission. Pour la mission de surveillance qui lui incombe, il détient également un titre de directeur général. Aucune confusion n'est donc à redouter.

Cela ne pose pas de difficultés car, souvent, le secrétaire général n'a rien à dire dans beaucoup de départements; je défends donc l'idée qu'il soit également directeur général d'un certain nombre de directions.

Il est normal qu'en matière de stage, les règles relatives aux agents de niveaux A et B soient plus contraignantes - un an de stage, rédaction d'un mémoire, entretien d'évaluation - que les règles concernant les niveaux inférieurs où un stage de six mois est prévu.

Le statut organise la mobilité interne. Quant à la mobilité externe, elle concerne les postes de mandat et de directeur pour les emplois spécialisés. Concernant la réciprocité, je n'ai pas de réponse mais je crois que pour certains mandats dans les ministères nationaux, on pourrait faire appel à nos agents, mais je n'en suis pas sûr.

Il serait contre-indiqué de prévoir dans le statut même des profils pour les fonctions, étant donné que les besoins sont évolutifs.

Le mode d'organisation doit pouvoir être adapté aux besoins spécifiques de chaque service. Une certaine souplesse est nécessaire.

On me reproche de ne pas aller dans le détail quand des dispositions larges sont prévues et on me reproche d'y aller trop quand le statut est précis. Il faut savoir ce que l'on veut.

Quant au paiement du mois de décembre en janvier, c'est le cas dans la plupart des services du royaume. Cependant, certains agents étant encore payés en décembre, il fallait harmoniser les situations.

La possibilité de détachement d'agents de rang A4 dans les cabinets ministériels s'explique par le fait que le gouvernement n'a pas voulu se priver de cette importante possibilité. Ceci ne vaudra cependant pas pour les hauts fonctionnaires.

En ce qui concerne la dispense du brevet de management pour certains agents, tous sont mis sur pied d'égalité.

Quant au refus d'insérer un certain nombre d'agents du niveau 22 au niveau B, l'exigence de la détention d'un graduat s'explique par le fait que ces emplois sont relativement récents.

Ces agents n'ont pu faire partie du niveau 2+, inexistant au cadre au moment de leur recrutement.

**M. Serge de Patoul** .- Je remercie le ministre. Le débat permet de clarifier certains problèmes. La liberté laissée au gouvernement quant à la date de nomination aux mandats m'inquiète car je crains que les gouvernements ne procèdent, en fin de législature, à des nominations à des mandats pour cinq ans.

Je crains qu'on en arrive, en fin de période, à ce qu'un gouvernement place à des postes des personnes qui ne correspondraient pas à l'impulsion que souhaiterait donner le gouvernement suivant.

Je ne suis pas non plus satisfait quant aux questions touchant à l'évaluation. Nous risquons de revivre l'expérience du fédéral. Malgré la bonne volonté du ministre, l'évaluation ne comporte que trois niveaux, dont deux négatifs, et ne correspond pas au principe d'évaluation formative.

Par rapport à la formation au bilinguisme, le ministre annonce une discussion avec des spécialistes universitaires. Que cache ce terme de "spécialistes"? En clair, de qui s'agit-il? De spécialistes de la langue ou de spécialistes de l'administration publique? Ceci, afin de vérifier si nous avons de réels espoirs d'aboutir à une formation adéquate.

J'ai dit qu'il me paraissait opportun que le gouvernement réfléchisse au fait que la Région devrait désormais organiser ces examens de connaissance linguistique. Le SPR s'est acharné dans des examens qui ne sont pas adaptés.

**M. Rufin Grijp**, Ministre de la fonction publique, du commerce extérieur, de la recherche scientifique, de la lutte contre l'incendie et de l'aide médicale urgente (en néerlandais) .- Le système des mandats impose toute une série de conditions qui nous permettent d'être mieux armés dans l'avenir. Le système rend pratiquement impossibles de véritables nominations politiques. Lors des nominations en effet, il est tenu compte de l'avis du conseil de direction et de l'avis d'experts.

Je ne suis pas non plus partisan du système américain où l'administration s'efface complètement lors de l'entrée en fonction d'un nouveau gouvernement. Ce système débouche sur l'arbitraire et la politisation.

Vous m'avez demandé quels sont les spécialistes lors des examens linguistiques. Je ne le sais pas exactement, mais je pense qu'il s'agit de personnes émanant de la VUB et principalement de l'ULB. On m'a également demandé que l'examen linguistique soit organisé par une sorte de secrétariat permanent régional de recrutement. L'accord de novembre 1997 ne le prévoyait pas, et je m'en tiendrai exclusivement à cet accord.

- L'incident est clos.

- La réunion est close à 18h30.