

Ontwerp-KB betreffende de evaluatie

Begin 2021 heeft het Kabinet Ambtenarenzaken in een werkgroep vanuit het comité B besprekingen gestart over de evaluatie. Daarop hebben wij jullie meteen gevraagd om jullie meningen en bedenkingen over het huidige systeem over te maken en dat heeft geleid tot de volgende vaststellingen.

- In 95% van de gevallen leidt de evaluatie tot “voldoet aan de verwachtingen”.
- In een minderheid van de gevallen wordt een vermelding “uitzonderlijk” toegekend door vriendjespolitiek.
- De grote meerderheid van de vermeldingen “onvoldoende” is het gevolg van een interpersoonlijk conflict tussen evaluator en geëvalueerde.
- Relationele problemen worden niet opgelost in een raad van beroep.
- De adviezen van de raden van beroep moeten bindend zijn.
- Men moet opnieuw de nadruk leggen op persoonlijke ontwikkeling.
- Voor de loopbaanevolutie moet er een aantrekkelijk systeem komen dat niet gelinkt is aan de evaluatie.

Toen de besprekingen om tot een sectoraal akkoord te komen opgestart werden, waren alle partijen die in het comité B rond de tafel zaten het erover eens dat het dossier “evaluatie” in dat akkoord opgenomen zou worden. In september jl. besliste het Kabinet echter om het dossier ter onderhandeling aan het comité B voor te leggen. Jammer want, na het ontwerp over deconnectie, is dit al het tweede dossier dat uit de besprekingen over een sectoraal akkoord wordt gehaald, waardoor de kansen op een dergelijk akkoord steeds kleiner worden.

Op woensdag 27 oktober werden de onderhandelingen over het ontwerp “evaluatie” beëindigd en het is nu aan ons om de inhoud ervan te bekijken en een standpunt in te nemen.

Vanaf het eerste ogenblik is het ons opgevallen dat de teksten in een zeer moeilijk verstaanbaar en quasi onleesbaar juridisch taaltje geschreven zijn, waardoor de kans groot is dat de teksten niet op de juiste manier zullen worden toegepast.

1. De **administratieve vereenvoudiging van de procedure** die men beoogt vertaalt zich in:

- Een reglementaire formalisering van de procedure die de negatieve evaluaties kadert.
- Een gebrek aan reglementair kader om de geëvalueerden te begeleiden in hun ontwikkeling.

In de 87 artikelen van het ontwerp gaat het alleen maar over de aspecten bestraffing en sanctionering in de evaluatiecyclus.

Onze eis dat er een reglementair kader zou worden gecreëerd om de positieve aspecten van een modern en aantrekkelijk HR-beleid te ontwikkelen werd niet weerhouden. Men vraagt ons om vertrouwen te hebben in de teamverantwoordelijken om op een informele manier te zorgen voor een correcte begeleiding en coaching van hun personeel.

De FOD BOSA zal gidsen en brochures opstellen die hen zullen helpen om zich een nieuwe informele feedbackcultuur eigen te maken. Op dit moment weten we niet wat die documenten zullen inhouden.

Bovendien is er, voor zover wij weten, geen enkele bijkomende enveloppe vrijgemaakt om het actieplan te verwezenlijken dat noodzakelijk is bij elke cultuurverandering (vorming, steun, begeleiding, voldoende personeel in de diensten P&O en in de FOD BOSA).

2. Principes

De evaluatie is gebaseerd op:

- *Het verwezenlijken van de prestatiedoelstellingen.*
- *De ontwikkeling van de competenties die nuttig zijn voor de functie.*

De evaluatie biedt ook de gelegenheid tot reflectie over de ontwikkeling van het personeelslid. Die reflectie mag niet geëvalueerd worden.

Zoals we al hebben uitgelegd is dat de enige zin in het ontwerp waarin wordt verwezen naar een beleid ter ondersteuning en oriëntatie van de loopbaan. Maar van een verplichting is er geen sprake.

3. Duur van de evaluatiecyclus

De evaluatiecyclus duurt 12 maanden en start:

- *Bij de benoeming, de bevordering naar het hoger niveau of de hogere klasse, ten gevolge van ambtshalve mobiliteit of terbeschikkingstelling.*
- *Bij de contractuele aanwerving.*
- *Na een verandering van functie.*
- *Na de remediëring.*
- *Na de vermelding onvoldoende.*

Daarna legt elke administratie de jaarlijkse datum vast waarop de cyclus start; deze kan verschillend of dezelfde zijn voor al het personeel.

De duur van 12 maanden kan ingekort of verlengd worden. In de praktijk komt het erop neer dat de duur van de cyclus in de volgende drie gevallen aangepast zal worden: de indiensttreding, de verandering van functie en na een remediëringstraject. De mogelijkheid om een kortere cyclus te voorzien na een periode van remediëring is niet in het voordeel van het personeelslid. Voor ons moet de remediëring een oriëntatiemaatregel zijn. Wij hadden gevraagd dat de cyclus die volgt op een periode van remediëring beschouwd zou worden als een opvolgingscyclus waardoor het

personeelslid de vruchten kan meenemen van de remediëring, maar die vraag werd afgewezen. Door de cyclus in te korten, ontnemt men het personeelslid de kans om zich te bewijzen in een volwaardige cyclus.

4. Remediëringstraject

Het traject begint op vraag van de evaluator wanneer hij vaststelt:

- *Dat de doelstellingen niet bereikt zijn;*
- *Of dat de geëvalueerde competenties moet ontwikkelen in de uitoefening van zijn functie;*
- *Of dat de melding “onvoldoende” toegekend is.*

Het remediëringstraject gaat in na een gesprek op het einde van de cyclus waarbij er een balans opgemaakt wordt (= evaluatie) of na een functioneringsgesprek op eender welk moment van de cyclus.

Het traject duurt minimum 6 maanden en maximum 12 maanden en kan verlengd worden.

De omkadering gebeurt door de dienst P&O die regelmatig verslag uitbrengt aan de hiërarchische meerdere.

De remediëringsovereenkomst betreft:

- *De doelstellingen die te maken hebben met de functionering die aan de basis ligt van de vraag tot remediëring;*
- *De begeleidingspistes die overwogen worden;*
- *De duur van de periode van remediëring;*
- *De lijst van de verwachte meetbare resultaten en de planning ervan;*
- *De instrumenten en vormen van ondersteuning die moeten worden voorzien.*

Het is de hiërarchische meerdere die de periode van remediëring afsluit en een van de volgende beslissingen neemt:

- *Hetzij de integratie in een nieuwe evaluatiecyclus;*
- *Hetzij de verlenging van de remediëring;*
- *Hetzij de toekenning van een vermelding “onvoldoende”.*

Ook in deze tekst ontbreekt het aan duidelijkheid. De gevolgen van het remediëringstraject voor het proces van de evaluatiecyclus zelf zijn onduidelijk. We weten bijvoorbeeld niet of de remediëring een cyclus op zich is, of dat die de cyclus verlengt of opschort. Wat, naargelang van het geval, gevolgen zal hebben voor de geldelijke loopbaan. De antwoorden die het Kabinet ons gegeven heeft hebben hierin geen duidelijkheid gebracht.

5. Vermelding “onvoldoende”

Die vermelding wordt toegekend wanneer:

- *Minder dan 50% van de doelstellingen bereikt zijn;*
- *En/of als de geëvalueerde de competenties die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van zijn functie niet ontwikkeld heeft.*

6. Beroep en evaluatiecommissie

Er wordt één enkele evaluatiecommissie opgericht voor alle federale administraties, bestaande uit een Nederlandssprekende afdeling en een Franssprekende afdeling. Duitstalige personeelsleden zullen gehoord worden in de afdeling die voorgezeten wordt door een lid dat kan bewijzen dat hij kennis heeft van het Duits.

De commissie telt 6 leden, waarvan 3 vertegenwoordigers van de overheid (met inbegrip van de voorzitter) en 3 vertegenwoordigers van de vakorganisaties.

Om geldig te beraadslagen moeten minstens 1 lid dat de overheid vertegenwoordigt en 1 lid dat de vakorganisaties vertegenwoordigt behoren tot de groep van federale diensten van de geëvalueerde, d.w.z. de groep van de FOD's, de ION of de OISZ.

Bij staking van stemmen is de stem van de voorzitter doorslaggevend.

Verschijnen kan vanop afstand.

Adviezen die door de commissie verstrekt worden:

- *Wanneer voorgesteld wordt om de vermelding “onvoldoende” te behouden: de vermelding wordt definitief;*
- *Wanneer voorgesteld wordt om de vermelding “onvoldoende” niet te behouden:*
 - o *Is het advies eenparig, dan is het advies bindend;*
 - o *Is het advies niet eenparig, dan is de leidend ambtenaar niet verplicht om het advies te volgen.*

Beroep is alleen mogelijk na de toekenning van de vermelding “onvoldoende”. Onze vraag om in de mogelijkheid te voorzien een beroep in te dienen na de beslissing om een remediëringstraject op te starten werd niet weerhouden.

Wij vinden dat de evaluatiecommissie een actievere en belangrijkere rol moet spelen. Zo zou ze bijvoorbeeld de mogelijkheid moeten hebben om een remediëringstraject op te starten i.p.v. zich enkel uit te spreken over het al dan niet behouden van de vermelding “onvoldoende”. Of nog: wanneer ze vaststelt dat de vermelding “onvoldoende” werd toegekend om een conflictsituatie tussen evaluator en geëvalueerde te regelen, zou ze een begeleiding moeten kunnen voorstellen die aangepast is aan de situatie.

We hebben gevraagd dat alle adviezen van de commissie bindend zouden zijn en dat, bij staking van stemmen, het uitgebrachte advies in het voordeel zou zijn van de eiser, maar op deze vragen wou het Kabinet niet ingaan.

Wat de samenstelling van de commissie betreft, hebben wij onze twijfels over de onpartijdigheid van de adviezen die zullen worden uitgebracht. Wij hebben gevraagd dat geen enkel lid van de administratie waartoe de eiser behoort zou zetelen, maar ook op deze vraag wou men niet ingaan.

7. Gevolgen voor de loopbaan

Ontslag na 2 vermeldingen “onvoldoende”, op een periode van 4 jaar, waarvan minimum 240 dagen gepresteerd.

Andere gevolgen van de vermelding “onvoldoende”:

- *Geen bevordering in weddeschaal;*
- *Geen bevordering door overgang naar het hogere niveau of naar de hogere klasse;*
- *Geen verandering van graad.*

De vooruitgang van de geldelijke loopbaan via bonificaties en van de geldelijke loopbaan in de nieuwe weddeschalen is niet langer gelinkt aan de evaluatie. Er wordt een vlakke loopbaan ingevoerd die als volgt verloopt:

Geldelijke loopbaan via bonificaties: toekenning van een bonificatie om de 5 jaar geldelijke anciënniteit.

Geldelijke loopbaan in de nieuwe weddeschalen:

Niveau	Bevordering weddeschaal	Minimum schaalanciënniteit
A	Naar de 2 ^e weddeschaal	3 jaar
A	Naar de andere schalen, behalve NA16	5 jaar
A	Naar de schaal NA16	3 jaar
B	Naar de 2 ^e weddeschaal	3 jaar
B, C, D	Naar de andere schalen, behalve NDT6	6 jaar
D	Naar de schaal NDT6	3 jaar

We stellen vast dat de evaluatie nog steeds een impact heeft op de vooruitgang van de loopbaan, ook al is die beperkt.

We hebben gevraagd om te kunnen onderhandelen over een nieuwe vorm van vooruitgang van de loopbaan die stimulerender en aantrekkelijker zou zijn dan het voorgestelde systeem, maar jammer genoeg had men hier geen oren naar.

Overigens is er in het ontwerp geen enkele nieuwe maatregel die een oplossing biedt voor de vermeldingen “onvoldoende” die het gevolg zijn van een conflictsituatie tussen evaluator en geëvalueerde.

En tenslotte vrezen wij voor nog een aantal andere negatieve gevolgen:

- Sneller ontslag na slechts 6 maanden, na afloop van het eerste remediëringstraject.
- Dat het remediëringstraject dient om het ontslag te motiveren. De administratie zal inderdaad kunnen bewijzen dat ze alles in het werk gesteld heeft om het personeelslid te helpen om beter te functioneren, maar zonder succes.
- De maximumperiode van het remediëringstraject van 12 maanden is verlengbaar. Op die manier blijft de geëvalueerde in een abnormale situatie zitten die stresserend zal zijn i.p.v. stimulerend.
- De kans bestaat dat het personeelslid dat in conflict is met zijn evaluator eindelijk blijft vastzitten in remediëringstrajecten, aangezien deze naar believen verlengd kunnen worden.