

03 dec 2004 -16:00

Hoort bij [Ministerraad van 3 december 2004](#)

Objectivering selectieprocedures openbaar ambt

Op voorstel van de heer Christian Dupont, Minister van Ambtenarenzaken, keurde de Ministerraad in tweede lezing de ontwerpen van koninklijk besluit goed betreffende de objectivering van de wervingsprocedures van de statutairen en de contractuelen binnen het openbaar ambt.

Op voorstel van de heer Christian Dupont, Minister van Ambtenarenzaken, keurde de Ministerraad in tweede lezing de ontwerpen van koninklijk besluit goed betreffende de objectivering van de wervingsprocedures van de statutairen en de contractuelen binnen het openbaar ambt.

Ieder jaar organiseert Selor meer dan honderd wervingsexamens (of vergelijkende selecties) om wervingsreserves van statutaire personeelsleden aan te leggen. Gemiddeld schrijven zich ongeveer 50.000 personen in, met een slaagpercentage van ongeveer 25%. Ofschoon het federale selectiebureau een belangrijke rol vervult bij de organisatie van dit soort examens, was het sinds de laatste hervorming niet betrokken bij het grootste deel van het selectieproces: geen opvolging van de aangelegde reserves, weinig of geen tussenkomst in de aanwerving van contractuelen... Met het oog op een grotere efficiëntie, meer transparantie en objectiviteit in de werving binnen het openbaar ambt, bekrachtigen de goedgekeurde besluiten de centrale rol van Selor in het hele selectieproces. In het geval van de statutairen, bepaalt het ontwerp van koninklijk besluit:

1. De afschaffing van het systeem dat de kandidaten onderverdeelt in groepen A, B, C, D (zeer geschikt, geschikt, minder geschikt, niet geschikt) en de verplichting voor de rekruteringsdiensten om een klassement te respecteren op basis van de resultaten die de kandidaten tijdens de selectie hebben behaald. Dit systeem is veel soepeler en eenvoudiger en garandeert een objectieve en transparante werving.
2. De verplichting voor de dienst die een kandidaat uit een algemene reserve wenst te rekruteren: - ofwel om de kandidaat onmiddellijk aan te werven door de volgorde van het klassement te respecteren, - ofwel om een zogenaamde aanvullende proef te organiseren, op basis van een vooraf vastgelegd functieprofiel. Op die manier zal er in plaats van een eenvoudig interview een echte, objectieve selectieproef plaatsvinden, gevalideerd door Selor.
3. De centrale rol van Selor in de controle van de selectie-examens: Selor zal van ambtswege optreden als voorzitter van de selectiejury om het onpartijdige karakter en de kwaliteit van de proeven van om het even welk type te versterken.
4. Ten slotte, de centralisering van de wervingsreserves: tot op heden bestond er geen enkele reglementering betreffende het beheer van de reserves, dat de facto toevertrouwd werd aan de verschillende overheidsdiensten. Een gecentraliseerd en coherent beheer van de reserves zal het mogelijk maken: - er zeker van te zijn dat de volgorde van het klassement werd gerespecteerd, - op ieder moment een globaal en geactualiseerd beeld te hebben van iedere reserve, - het aantal administratieve stappen te beperken en de aanstellingstermijn te verkorten, - de transparantie te verhogen voor de kandidaat, die op elk moment te weten kan komen waar hij zich in de reserve situeert. In het geval van de contractuelen, voor wie er nog geen enkel kader bestaat dat de aanwervingsprocedure regelt, bepaalt het ontwerp van koninklijk besluit:

1) De invoering van een prioriteit voor de laureaten van de vergelijkende selecties bij de

aanwerving voor contractuele functies. Selor zal voortaan een databank ter beschikking stellen van de rekruterende diensten, waarin de volgende categorieën zijn opgenomen:- de kandidaten voor een contractuele betrekking- de kandidaten voor een statutaire betrekking die geïnteresseerd zijn in een contractuele betrekking in afwachting van een definitieve situatie. De dienst zal voorrang moeten geven aan deze laatsten, maar zal ook contractuele kandidaten mogen aanwerven, waarbij zijn keuze moet worden gerechtvaardigd. Deze bepaling versterkt het uitzonderlijke en tijdelijke karakter van de contractuele aanwerving binnen de federale overheid.2) De invoering van de verplichting om te slagen voor een gecentraliseerde selectietest die door Selor werd goedgekeurd voor iedere aanwerving met een arbeidsovereenkomst. De bepalingen hebben als doel een gelijke behandeling tussen de verschillende overheidsdiensten te garanderen en iedereen de mogelijkheid te bieden snel en gemakkelijk aan de slag te gaan of in het openbaar ambt te evolueren. Volgens de Minister zijn onpartijdigheid, transparantie en efficiëntie de sleutelwoorden van een werving die de waarden van de openbare dienstverlening respecteert. Selor vervult in dit opzicht een hoofdrol door de transparantie van zijn procedures te garanderen en moderne rekruteringsmethodes te gebruiken.

Gepubliceerd door FOD Kanselarij van de Eerste Minister - algemene directie Externe Communicatie