

## **Samenvatting**

Het Rekenhof heeft een onderzoek uitgevoerd van de personeelscyclus van het Federaal Agentschap voor Asielzoekers (Fedasil).

Na een voorstelling van de instelling worden de beheersingsomgeving en de belangrijkste personeelsprocessen (werving en selectie; vaststelling, berekening en betaling van salarissen; procedure voor loopbaanbeslissingen) beschreven en geanalyseerd.

Het Rekenhof besluit dat Fedasil belangrijke stappen heeft gezet om tot een gedegen interne beheersing van de personeelscyclus te komen. Dankzij een aantal beheersactiviteiten leeft de organisatie de regelgeving grotendeels na en behartigt ze haar personeelsverrichtingen efficiënt, effectief en ethisch. Er wordt werk gemaakt van een volwaardig HRM-beleid en de personeelsdienst beschikt over deskundig personeel. Op een aantal punten zijn er echter nog hiaten in de risicobeheersing en zijn er dus verbeteringen mogelijk.

Zo moet voor de personeelscyclus nog verder een cultuur van interne beheersing worden uitgewerkt en moet er een breder integriteitsbeleid worden gevoerd. Voor verschillende personeelsprocessen zouden procedurehandboeken moeten worden opgesteld die de verantwoordelijkheden binnen de controleketen verankeren. Ook de HR-bevoegdheden van de asielcentra zouden moeten worden vastgelegd.

Voor de werving en selectie is positief dat een dergelijk procedurehandboek is opgesteld. De controle van het hoofdbestuur op de selecties in de centra slaat echter niet op alle kritische domeinen, waardoor veel aanwervingen onvoldoende worden gemotiveerd. Ook zouden aan de selectie-interviews bijkomende testen moeten worden toegevoegd.

De salarissen worden dankzij een degelijke interne beheersing globaal correct vastgesteld, berekend en betaald. Toch verdient het aanbeveling de deelprocessen in handboeken vast te leggen, vooral voor de centra. Zo is er geen uniforme methode voor het registreren en het controleren van de prestatiegegevens.

Verder verloopt de communicatiedoorstroming tussen de centra en het hoofdbestuur log. Een rechtstreekse toegang van de centra tot het centrale loonadministratiesysteem kan dit verhelpen. De personeelsdossiers worden soms nog gebrekkig beheerd.

Wat het proces van de loopbaanbeslissingen betreft heeft het Rekenhof opmerkingen bij de protocolakkoorden die met de vakorganisaties werden afgesloten. Allereerst moet een dergelijke regeling in een reglement van het directiecomité worden opgenomen. Bovendien kunnen vragen gesteld worden bij de wettelijke basis van deze loopbaanregeling. Ook kan de automatische toepassing van latere wijzigingen van de regelgeving die als inspiratiebron van de protocolakkoorden diende, niet uit de akkoorden zelf worden afgeleid.

Voor de aanstelling van het leidinggevend personeel voorziet de regelgeving in verschillende externe controlepunten. Voor vijf van de acht leidinggevenden bleken het akkoord van de toezichthoudende minister en de minister van Begroting bij hun aanstelling echter te ontbreken. In twee gevallen kon niet worden aangetoond dat de selectietest door Selor werd georganiseerd.

Van de vier mandaatfuncties werden er slechts twee ingevuld. Voor de toekenning van een opdracht aan de vroegere directeur-generaal werd onterecht een beroep gedaan op een overgangsbepaling uit de regelgeving.