

# HR-audit van het gerechtspersoneel

Het Rekenhof heeft een audit verricht naar het personeelsbeleid bij het gerechtspersoneel, d.i. het personeel van de griffies en parketsecretariaten van de FOD Justitie. Daarbij werd zowel aandacht besteed aan de rechtmatigheid van de personeelsbeslissingen (conformiteit met statutaire en reglementaire bepalingen) als aan de doelmatigheid van het beleid (vaststelling van personeelsbehoeften, interne controleprocessen, integriteitsbeleid, ethische code...).

Het personeelsbeleid van het gerechtspersoneel is in hoofdzaak de bevoegdheid van de dienst HR-gerechtspersoneel van het directoraat-generaal Rechterlijke Organisatie (DG RO) van de FOD Justitie. Die beheert onder meer de administratieve en geldelijke loopbaan van de personeelsleden en organiseert de aanwervingselecties. De inbreng van de hoven en rechtbanken zelf in het personeelsbeleid is veel beperkter. De hervorming van de rechterlijke orde die momenteel wordt doorgevoerd, heeft trouwens mee tot doel meer zelfbestuur te bieden aan hoven en rechtbanken op vlak van personeel, materieel en budget.

Het onderzoek wees uit dat een aantal voorwaarden voor een doeltreffende interne controle van de HR-component niet is vervuld. Bij de opmaak van het managementplan van de FOD Justitie, dat voor de periode 2013-2019 strategische en operationele doelstellingen vermeldt voor de dienst HR-gerechtspersoneel, werd deze dienst zelf niet betrokken. De HR-doelstellingen van dit plan zijn niet gebaseerd op een risicoanalyse van de personeelsprocessen. Verder is de procedure van de vastlegging van het administratief en geldelijk statuut niet uitgeschreven en hebben de hoven en rechtbanken geen toegang tot de centrale geïnformatiseerde persoons- en loopbaangegevens. De dienst HR-gerechtspersoneel geeft tot slot geen prioriteit aan het bevorderen van een doelmatig beheer. Het Rekenhof dringt er daarom op aan dat alle HR-processen in een procedurehandboek met vastgelegde controleregels worden uitgeschreven.

Het gerechtspersoneel wordt toegewezen op basis van wettelijk of reglementair vastgelegde personeelskaders. Die zijn evenwel niet het resultaat van een objectieve analyse van de personeelsbehoeften per hof of rechtbank. Het Rekenhof pleit er dan ook voor dat dit wel zou gebeuren voor de toekomstige personeelskaders.

Wegens besparingsmaatregelen zijn de personeelskaders van de rechtbanken van eerste aanleg niet meer volledig bezet. Bovendien verloopt doorgaans een vrij lange periode tussen het opvallen van een betrekking en de effectieve invulling ervan. Het Rekenhof is van oordeel dat het hoofdbestuur en het lokale niveau meer zouden moeten overleggen over de vastlegging van de personeelskredieten, zoals dit sinds de inwerkingtreding van de hervormingswetten van Justitie ook de praktijk zou zijn.

Wat de vastlegging en de berekening van de lonen betreft, is de interne controle binnen de dienst HR-gerechtspersoneel niet sluitend, waardoor in sommige gevallen de vaststelling van de geldelijke anciënniteit foutief was en bijslagen of vergoedingen ten onrechte werden toegekend.

In zijn antwoord van 10 maart 2015 sluit de minister van Justitie zich aan bij de vaststellingen van het Rekenhof, wijst hij op een aantal maatregelen die inmiddels van kracht zijn en kondigt hij initiatieven aan die tegemoetkomen aan de gestelde opmerkingen.

*Dit verslag werd op 8 april 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](http://www.rekenhof.be).*

## INHOUD

<b>Hoofdstuk 1</b>	<b>4</b>
<b>Inleiding</b>	<b>4</b>
1.1 Onderzoek van het Rekenhof	4
1.2 Statuut van het gerechtsperoneel	5
1.3 Organisatie van het personeelsbeleid in het directoraat-generaal Rechterlijke Organisatie en de hoven en rechtbanken	7
1.4 Nieuwe organisatie van het personeelsbeleid als gevolg van de modernisering van Justitie	8
<b>Hoofdstuk 2</b>	<b>10</b>
<b>Auditvaststellingen</b>	<b>10</b>
2.1 Zijn de voorwaarden voor een doeltreffende interne controle vervuld?	10
2.2 <b>Personeelsbezetting</b>	<b>11</b>
2.2.1 Personeelskredieten	11
2.2.2 Personeelsformaties van griffies en parketten (het 'wettelijk kader')	12
2.2.3 Auditvaststellingen	13
2.3 <b>Wordt het personeel aangeworven overeenkomstig de personeelsreglementering en de normen van interne controle?</b>	<b>14</b>
2.3.1 Regelgeving en procedurebeschrijvingen	14
2.3.2 Controle statutaire selecties	15
2.3.3 Controle contractuele selecties	16
2.4 <b>Worden de prestaties opgevolgd en de lonen vastgesteld en berekend overeenkomstig de personeelsreglementering en de normen van interne controle?</b>	<b>17</b>
2.4.1 Interne controle	17
2.4.2 Geldelijke anciënniteit	18
2.5 <b>Worden de vergoedingen en toelagen toegekend overeenkomstig de personeelsreglementering en de normen van interne controle?</b>	<b>18</b>
2.5.1 Weddebijslagen	18
2.5.1.1 Weddebijslagen voor twaalf jaar graadanciënniteit en voor mandaten van hoofd van dienst (in uitdoving)	18
2.5.1.2 Weddebijslag voor de bijstand aan de jeugd- of onderzoeksrechter	19
2.5.2 Toelagen	19
2.5.2.1 Toelage voor de uitoefening van een hogere functie	19
2.5.2.2 Toelage voor het besturen van een dienstvoertuig	20
2.5.2.3 Toelage voor weekend- en nachtprestaties	20
2.5.3 Premies	21
2.5.3.1 Directiepremie	21
2.5.3.2 Premie voor de kennis van een tweede landstaal	21

<b>Hoofdstuk 3</b>	<b>23</b>
<b>Conclusies en aanbevelingen</b>	<b>23</b>
3.1	Zijn de voorwaarden voor een doeltreffende interne controle vervuld? 23
3.2	Personeelsbezetting 23
3.3	Wordt het personeel aangeworven overeenkomstig de personeelsreglementering en de normen van interne controle? 24
3.4	Worden de prestaties opgevolgd en de lonen vastgesteld en berekend overeenkomstig de personeelsreglementering en de normen van interne controle? 24
3.5	Worden de vergoedingen en toelagen toegekend overeenkomstig de personeelsreglementering en de normen van interne controle? 24
<b>Hoofdstuk 4</b>	<b>26</b>
<b>Antwoord van de minister van Justitie</b>	<b>26</b>

## HOOFDSTUK 1

# Inleiding

### 1.1 Onderzoek van het Rekenhof

Het Rekenhof heeft een HR-audit verricht van het gerechtspersoneel van de FOD Justitie. Dat bestaat uit de administratieve en juridische medewerkers die de rechters en de parketmagistraten bijstaan: de griffiers en referendarissen, de parketsecretarissen en parketjuristen en het administratief personeel van griffies en parketten. De magistraten behoren er niet toe en komen in deze audit dan ook niet aan bod.

De audit is voornamelijk een rechtmatigheidsaudit waarin de personeelsbeslissingen aan de statutaire en reglementaire bepalingen (bv. het personeelsstatuut) werden getoetst. Daarnaast werden systeemgebonden aspecten behandeld, zoals een toetsing van de processen en procedures (vaststelling van personeelsbehoeften, interne controleprocessen, integriteitsbeleid, ethische code...) aan de normen van interne controle (COSO).

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

- Zijn de voorwaarden voor een doeltreffende interne controle vervuld? (hoofdstuk 2.1)
- Hebben de griffies en parketten voldoende personeel? (hoofdstuk 2.2)
- Wordt het personeel aangeworven overeenkomstig de personeelsreglementering en de normen van interne controle? (hoofdstuk 2.3)
- Worden de prestaties opgevolgd en de lonen vastgelegd en berekend overeenkomstig de personeelsreglementering en de normen van interne controle? (hoofdstuk 2.4)
- Worden de vergoedingen en toelagen toegekend overeenkomstig de personeelsreglementering en de normen van interne controle? (hoofdstuk 2.5)

De onderzoeksvragen worden getoetst aan de toepasselijke regelgeving (zie punt 1.2 en 1.3) en de normen voor interne controle van COSO ([www.coso.org](http://www.coso.org)).

De audit werd uitgevoerd aan de hand van een door de FOD Justitie bezorgde database met de loopbaan- en weddegegevens van het personeelsbestand van de rechterlijke orde op 1 september 2013, aangevuld met een database van de Centrale Dienst voor Vaste Uitgaven (CDVU)<sup>1</sup> met dezelfde gegevens op 1 augustus 2013. Vertrekkende van deze databases werden steekproefsgewijze controles uitgevoerd op de selectie- en personeelsdossiers die bijgehouden worden op het directoraat-generaal Rechterlijke Organisatie van de FOD Justitie.

---

<sup>1</sup> Dienst bij de FOD Financiën die de lonen van merendeel van het overheidspersoneel berekent en uitbetaalt.

Systeemgebonden aspecten werden onderzocht via interviews met de HR-diensthoofden bij de FOD Justitie en met de hoofdgriffiers en hoofdsecretarissen van acht geselecteerde rechtbanken van eerste aanleg<sup>2</sup>.

Het onderzoek verliep als volgt:

13 augustus 2013	Aankondiging van de audit bij de voorzitter van het directiecomité van de FOD Justitie en de minister van Justitie <sup>3</sup>
september 2013 tot september 2014	Uitvoering van de auditwerkzaamheden en redactie van het voorontwerp van verslag
1 oktober 2014	Verzending van het voorontwerp van verslag naar de voorzitter van het directiecomité van de FOD Justitie
17 oktober 2014	Antwoord van de voorzitter van het directiecomité van de FOD Justitie op het voorontwerp van verslag
7 januari 2015	Verzending van het ontwerp van verslag aan de minister van Justitie
10 maart 2015	Antwoord van de minister van Justitie op het ontwerpverslag

## 1.2 Statuut van het gerechtspersoneel

Het statuut van het gerechtspersoneel ligt grotendeels vevat in het Gerechtelijk Wetboek van 10 oktober 1967 (tweede deel - Rechterlijke organisatie)<sup>4</sup>. Het werd het laatst grondig hervormd door de wet van 10 juni 2006<sup>5</sup>, het koninklijk besluit van 10 november 2006<sup>6</sup> en de

---

<sup>2</sup>De rechtbanken van eerste aanleg van Brussel, Antwerpen, Luik, Gent, Charleroi, Brugge, Leuven en Nijvel. Midden 2013 vertegenwoordigden deze rechtbanken 63 % van het totaal gerechtelijk personeelsbestand.

<sup>3</sup>De minister van Justitie is de bevoegde minister. Tot 1 maart 2008 was de minister van Arbeid bevoegd voor de aanstelling van het statutair personeel van de niveaus C en D en het contractueel personeel bij de arbeidshoven en arbeidsrechtbanken.

<sup>4</sup>De Grondwet verklaart in de artikelen 77 en 154 de wetgever bevoegd voor de organisatie van de hoven en rechtbanken en het vaststellen van de wedden van de leden van de rechterlijke orde.

<sup>5</sup>Wet van 10 juni 2006 tot herziening van de loopbanen en de bezoldiging van het personeel van de griffies en parketsecretariaten.

<sup>6</sup>Koninklijk besluit van 10 november 2006 betreffende het statuut, de loopbaan en de bezoldigingsregeling van het gerechtspersoneel.

wet van 25 april 2007<sup>7</sup>. Deze hervorming, geïnspireerd op de hervorming voor het personeel van de federale overheid (de Copernicushervorming), bevat de volgende krachtlijnen:

1. Bij de invulling van de loopbanen weegt de inhoud van de functie zwaarder door dan de anciënniteit van de personeelsleden.
2. De wedden worden op hetzelfde niveau gebracht als die voor soortgelijke functies in de privésector of het openbaar ambt.
3. Het loopbaanmodel wordt meer open, waarbij externe medewerkers kunnen solliciteren voor bevorderingsfuncties<sup>8</sup>.
4. Bij aanwervingen en bevorderingen wordt een door Selor georganiseerd selectiesysteem algemeen toegepast.
5. De flexibiliteit wordt verhoogd, met één statuut voor het administratief personeel van de griffies en parketten ongeacht het type rechtbank, voorrang van overplaatsing op werving en bevordering en de mogelijkheid van mobiliteit tussen de rechterlijke orde en de federale overheidsdiensten<sup>9</sup>.
6. Het statuut van het onthaal- en veiligheidspersoneel wordt verstevigd door ze onder te brengen in steundiensten.
7. Het volgen van professionele opleidingen wordt aangemoedigd, via het systeem van gecertificeerde opleidingen en de oprichting van het Instituut voor Gerechtelijke Opleiding (IGO).

Het Gerechtelijk Wetboek behandelt de indeling van het gerechtspersoneel (artikelen 157 tot 178), de selectie- en benoemingsvoorwaarden, de werving, de loopbaanontwikkeling en de evaluatie (260 tot 287quater), de verhinderdheid en vervanging (319 tot 330ter), de mutatie en mobiliteit (330quater) en het geldelijk statuut van het personeel van niveau A, de griffiers en de secretarissen (366 tot 377).

Aan ieder hof of rechtbank is een griffie verbonden en aan ieder parket een secretariaat. De hiërarchische structuur ervan is in vier niveaus (A, B, C en D) onderverdeeld op basis van gevraagde kwalificatie en geschiktheid. Zowel de onderverdeling van deze niveaus in (generieke) functies en graden<sup>10</sup> als de benoemings- en bevorderingsvoorwaarden zijn identiek aan het ambtenarenstatuut in de federale overheidsdiensten.

Griffies en parketsecretariaten kennen ook bijzondere graden. In het niveau A zijn er de functies van referendaris en parketjurist, die respectievelijk de zittende magistraten en de

---

<sup>7</sup> Wet van 25 april 2007 tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek inzonderheid met betrekking tot bepalingen inzake het gerechtspersoneel van het niveau A, de griffiers en de secretarissen en inzake de rechterlijke organisatie.

<sup>8</sup> Voor leidinggevende functies in niveau A wordt wel voorrang gegeven aan de bevordering van interne medewerkers.

<sup>9</sup> Er werd voorsnog geen uitvoeringsbesluit getroffen dat die mobiliteit concreet mogelijk maakt.

<sup>10</sup> Generieke functies in het niveau A zijn attaché (klasse A1 of A2), adviseur (klasse A3) of adviseur-generaal (klasse A4 of A5). Generieke graden zijn deskundige, administratief deskundige of ICT-deskundige in het niveau B, assistent in het niveau C en medewerker in het niveau D.

magistraten van het Openbaar Ministerie bijstaan. De toegang tot deze functies verloopt via werving. Bij de griffie is er de griffierloopbaan: griffier (niveau B), griffier-hoofd van dienst en hoofdgriffier (niveau A), bij het parket de secretarisloopbaan: secretaris (niveau B), secretaris-hoofd van dienst en hoofdsecretaris (niveau A). Deze graden kunnen zowel via aanwerving als bevordering<sup>11</sup> worden toegekend, via een door Selor georganiseerde vergelijkende selectie. Hoofdgriffiers en hoofdsecretarissen zijn leidinggevend in hun griffie respectievelijk parketsecretariaat.

Het koninklijk besluit van 10 november 2006 werkt het statuut van het gerechtspersoneel verder uit, vooral voor de generieke functies van de niveaus B, C en D. Het voorziet in de toekenning van enkele premies en toelagen, zoals de directiepremie, de premie voor competentieontwikkeling, de toelage voor het besturen van een dienstvoertuig en de toelage voor de uitoefening van een hoger ambt. De premies en toelagen voor de griffiers of secretarissen, zoals de weddebijlagen voor de bijstand aan de jeugd- of onderzoeksrechter, de toelage voor de uitoefening van een hoger ambt en de taalpremie vinden hun rechtsgrond in het Gerechtelijk Wetboek.

Naar analogie met de nieuwe loopbaan voor het personeel van het federale openbaar ambt trad op 1 juli 2014 een nieuw statuut voor het gerechtspersoneel in werking. Doordat de onderzoeksactiviteiten voor deze audit in februari 2014 werden afgerond, valt dit nieuwe statuut buiten het bestek van deze audit.

### **1.3 Organisatie van het personeelsbeleid in het directoraat-generaal Rechterlijke Organisatie en de hoven en rechtbanken**

Het directoraat-generaal Rechterlijke Organisatie (DG RO) van de FOD Justitie heeft als taak de werkzaamheden van de hoven en rechtbanken te ondersteunen, onder meer op het gebied van personeel. Zo staat het in voor de selecties, beheert het de administratieve en geldelijke loopbanen en zorgt het voor opleidingen. Het DG RO is ook betrokken bij de ontwikkeling van de personeelsreglementering van het gerechtspersoneel.

Binnen het DG RO is de dienst HR-gerechtspersoneel functioneel onderverdeeld in drie secties: Financieel en Administratief Beheer, Competentie en Ontwikkeling, en Selectie en Personeelsbewegingen. De sectie Financieel en Administratief Beheer telt vijf cellen, één per rechtsgebied van een hof van beroep, die de administratieve en geldelijke loopbanen van de personeelsleden beheren en de “opgaven der wijzigingen<sup>12</sup>” voor de CDVU opmaken, en één cel Ondersteunend Personeel<sup>13</sup>. De sectie Selectie en Personeelsbewegingen organiseert de selecties voor het statutair en contractueel gerechtspersoneel. Ze detacheert daartoe personeelsleden bij de hoven en rechtbanken, de “attachés HRM” die per rechtsgebied van een hof van beroep als verbindingspersoon met de hoven en rechtbanken fungeren en de

---

<sup>11</sup> Voor een bevordering tot de graden van griffier-hoofd van dienst en hoofdgriffier, secretaris-hoofd van dienst en hoofdsecretaris, is een anciënniteit vereist van vijf jaar respectievelijk in de graad van referendaris of griffier(-hoofd van dienst) en in de graad van parketjurist of secretaris(-hoofd van dienst). Voor personeelsleden die niet over een diploma van het niveau A beschikken wordt de voorgeschreven anciënniteit verhoogd tot tien jaar.

<sup>12</sup> Een “opgave der wijzigingen” is een standaardformulier waarmee een overheidsadministratie wijzigingen in de administratieve of geldelijke loopbaan van een personeelslid die gevolgen hebben voor de wedde, meedeelt aan de CDVU.

<sup>13</sup> De cel Ondersteunend Personeel beheert de administratieve en geldelijke loopbanen van het schoonmaak- en keukenpersoneel, de bodes ter terechtzitting en de medewerkers toezicht en beheer, en berekent de wachtprestaties van de personeelsleden van de parketsecretariaten.

selecties van de niveaus A, B en C organiseren, en ook de “attachés selectie” die onder het gezag van de attachés HRM de selecties voor de niveaus B, C en D (medewerkers toezicht en beheer) onder hun hoede nemen.

Vergeleken met het DG RO zijn de bevoegdheden van de hoven en rechtbanken in personeelsaangelegenheden beperkter. Als leidinggevend in hun griffie of parket fungeren de hoofdgriffiers en hoofdsecretarissen als personeelsverantwoordelijken. In die hoedanigheid zijn zij hoofdzakelijk belast met de eerstelijns personeelsaangelegenheden, zoals de organisatie en de controle van de arbeidstijd, de registratie van afwezigheden en de “soft” HRM-aangelegenheden, zoals conflictbeheersing en motivering van medewerkers. Wat de aanwerving van personeel betreft, selecteren zij het contractueel personeel van niveau D (met uitzondering van de medewerkers toezicht en beheer) en worden zij door de attachés HRM en attachés selectie betrokken in de organisatie van de overige selecties. Ook geven zij de aanvragen voor prestatiegebonden toelagen en vergoedingen en specifieke verloven en ziekteafwezigheden door aan het DG RO<sup>14</sup> en houden zij, net zoals het DG RO, personeelsdossiers bij.

De hoofdgriffiers en hoofdsecretarissen kunnen in personeelsaangelegenheden worden bijgestaan door hun griffiers-hoofd van dienst en secretarissen-hoofd van dienst, vooral voor het zitting hebben in de selectiecommissies. Bij het parket van de rechtbank van eerste aanleg te Brussel en de hoven van beroep van Luik en Antwerpen werd onder het gerechtspersoneel een HR-adviseur aangesteld, die de hoofdgriffier of hoofdsecretaris ondersteunt bij het uitstippelen van een HR-beleid.

#### **1.4 Nieuwe organisatie van het personeelsbeleid als gevolg van de modernisering van Justitie<sup>15</sup>**

De wetten van 1 december 2013<sup>16</sup> en van 18 februari 2014<sup>17</sup> hervormen de rechterlijke orde grondig. Beide wetten traden in werking op 1 april 2014. De hervorming bestaat uit drie delen:

- de hertekening van de gerechtelijke arrondissementen<sup>18</sup>;
- de mobiliteit van de magistratuur en het gerechtspersoneel;
- het toekennen van zelfbestuur aan de hoven en rechtbanken op het vlak van personeel, materieel en budget.

Bij het uittekenen van de hervorming zag de minister van Justitie de schaalvergroting van de arrondissementen als een hefboom om financiële bevoegdheden en

---

<sup>14</sup> Sommige rechtbanken van eerste aanleg doen dit niet rechtstreeks maar volgen de hiërarchische weg via de hoven van beroep.

<sup>15</sup> Door de recente inwerkingtreding van de hervorming (1 april 2014) en doordat de implementatie ervan nog niet is voltooid, valt de hervorming buiten de scope van deze audit. Dit punt 1.4 heeft dan ook enkel een informatief doel.

<sup>16</sup> Wet van 1 december 2013 tot hervorming van de gerechtelijke arrondissementen en tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek met het oog op een grotere mobiliteit van de leden van de rechterlijke orde.

<sup>17</sup> Wet van 18 februari 2014 betreffende de invoering van een verzelfstandigd beheer voor de rechterlijke organisatie.

<sup>18</sup> De vroegere 27 arrondissementen worden hertekend tot 12 arrondissementen, grotendeels op provinciale leest geschoeid.



personeelsbevoegdheden van het nationale naar het provinciale niveau te decentraliseren<sup>19</sup>. Ook een verbeterde mobiliteit van magistraten en personeel moet het mogelijk maken dat de leidinggevenden van de rechtbank een adequaat HR-beleid kunnen voeren<sup>20</sup>.

Ten aanzien van de huidige beperkte HR-bevoegdheden van de hoven en rechtbanken (cf. hoofdstuk 3.1), waarvan de minister de nadelen erkent<sup>21</sup>, betekent de toekenning van zelfbestuur op het vlak van het financiën en personeel een ingrijpende verandering. De minister wijst de werkingsmiddelen, door middel van beheersovereenkomsten, in eerste instantie toe aan twee overkoepelende colleges, het College van Hoven en Rechtbanken en het College van het Openbaar Ministerie. Die zullen ze vervolgens verdelen onder de gerechtelijke entiteiten van hun organisatie op basis van beheersplannen die de directiecomités van de verschillende entiteiten opstellen.

De vertegenwoordigers van de rechterlijke organisatie en het directiecomité van de FOD Justitie namen al op het einde van 2013 de nodige initiatieven om deze hervorming voor te bereiden. Zo werd het directiecomité van de FOD uitgebreid met vertegenwoordigers van de hoven en rechtbanken en het openbaar ministerie, werden verschillende hervormingsprojecten opgestart door projectgroepen die samengesteld werden uit vertegenwoordigers van de FOD en de rechterlijke orde en werd tussen beide instanties een meer permanent overleg over HR-aspecten georganiseerd.

---

<sup>19</sup> Algemene Beleidsnota van de minister van Justitie, 27 december 2012.

<sup>20</sup> Memorie van toelichting bij de wet van 1 december 2013 tot hervorming van de gerechtelijke arrondissementen en tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek met het oog op een grotere mobiliteit van de rechterlijke orde, *Parl. St. Kamer*, 2012-23, 2858/001, 9.

<sup>21</sup> "Het gevolg [van deze beperkte autonomie] is dat de rechtbank geen grip heeft op de middelen die nodig zijn om het resultaat te behalen waarvoor ze verantwoordelijk is" (Memorie van Toelichting bij de wet van 1 december 2013, *Parl. St. Kamer*, 2012-23, 2858/001, 8).

## HOOFDSTUK 2

# Auditvaststellingen

### 2.1 Zijn de voorwaarden voor een doeltreffende interne controle vervuld?

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

Het Rekenhof onderzocht de beheersomgeving in de dienst HR-gerechtsperoneel en, binnen hun beperkte HR-bevoegdheden, bij de personeelsverantwoordelijken van de hoven en rechtbanken. Het deed de volgende vaststellingen:

- Hoewel het huidige managementplan van de FOD Justitie (2013-2019) strategische en operationele doelstellingen oplijst voor de dienst HR-Gerechtsperoneel, werd de dienst niet geconsulteerd bij de opmaak ervan<sup>22</sup>. Daardoor voelt die zich weinig betrokken bij de doelstellingen. Voorts zijn de doelstellingen niet gebaseerd op een analyse van de risico's die de personeelscyclus bedreigen.
- Recent werd een integriteitsverantwoordelijke binnen de FOD aangewezen. In het managementplan 2013-2019 werd een "waardencharter" uitgewerkt. Aldus werd een begin gemaakt met de ontwikkeling van een integriteitsbeleid.
- In de sectie Financieel en Administratief Beheer worden de opgaven der wijzigingen niet systematisch gecontroleerd vóór verzending naar de CDVU<sup>23</sup>.
- De op het intranet gepubliceerde "dienstencatalogus"<sup>24</sup> schrijft enkele HR-procedures uit, zoals het proces van aanwerving en selectie, het doorsturen van persoonsgegevens die een impact hebben op de verloning en de behandeling van verlofaanvragen en ziektemeldingen, maar laat het essentiële HR-proces van de vastlegging van het administratief en geldelijk statuut (d.i. de verschillende procedurele stappen vanaf de verwerking van de personeelsgegevens tot de vastlegging van de wedde) onbelicht. Daardoor is geen sprake van een volledig procedurehandboek met controleregels die garanderen dat alle HR-processen goed worden gemonitord.
- De dienst beschikt over een geïnformatiseerde databank met de persoons- en loopbaangegevens, maar de personeelsverantwoordelijken in de hoven en rechtbanken hebben er geen toegang toe. Daardoor stromen personeelsgegevens vanuit de hoven en rechtbanken minder efficiënt door en kan niet worden gewaarborgd dat de gegevens in de personeelsdossiers die de rechtbanken bijhouden, overeenstemmen met de databank.

---

<sup>22</sup> Wellicht doordat de functie van directeur-generaal RO niet was ingevuld.

<sup>23</sup> Enkel specifieke dossiers, zoals terugvorderingen, worden nagekeken vóór verzending.

<sup>24</sup> De dienstencatalogus geeft voor de hoven, rechtbanken en parketten een inventaris van de diensten die ze mogen verwachten van het DG RO en geeft ook aan hoe en onder welke voorwaarden men een dienst kan aanvragen.

- 30 van de 38 personeelsleden van de sectie Financieel en Administratief Beheer zijn tewerkgesteld binnen het niveau C; er is ook weinig ervaring (anciënniteit) onder de medewerkers van de cellen Bergen en Luik.
- Voor de 4,1 VTE die de opgaven der wijzigingen behandelen, is bij afwezigheid geen back-upprocedure voorhanden.
- Gegevens die de deskundigheid of het doelmatig functioneren in de dienst kunnen verbeteren, zoals doorlooptijden, worden onvoldoende bijgehouden<sup>25</sup>.
- Er is geen zorgwekkend personeelsverloop of ziekteverzuim, maar meer dan de helft van de medewerkers van de sectie Financieel en Administratief Beheer werkt deeltijds.
- Bij de geïnterviewde rechtbanken van eerste aanleg werd vaak de kritiek gehoord dat het opleidingsaanbod van het Instituut voor Gerechtelijke Opleiding (IGO)<sup>26</sup> te theoretisch is en onvoldoende inspeelt op de behoeften van het gerechtspersoneel.
- De evaluatie van het gerechtspersoneel van de hoven en rechtbanken werd geregeld door de artikelen 287ter en 287quater van het Gerechtelijk Wetboek<sup>27</sup> en het koninklijk besluit van 28 februari 1999<sup>28</sup>. Dit systeem werd sinds 2009 niet meer toegepast, terwijl het vervangende systeem van de ontwikkelcirkels pas op 1 juli 2014 in werking trad.

## 2.2 Personeelsbezetting

### 2.2.1 Personeelskredieten

In mei 2013 bestond het gerechtspersoneel uit 8.481,9 voltijdse eenheden (5.414,5 statutairen en 3.067,4 contractuelen). De personeelskredieten voor het gerechtspersoneel, opgenomen in de uitgavenbegrotingen voor de jaren 2011 tot 2013, beliepen:

Tabel 1 – Personeelskredieten gerechtspersoneel (in duizend euro)

	2011	2012	2013
statutair personeel	277.525	287.964	292.369
contractueel personeel	83.121	84.280	84.741

Bron: uitgavenbegrotingen FOD Justitie

De dienst HR-gerechtspersoneel berekent de personeelskredieten autonoom en volgt de aanwending ervan op. Hij rapporteert de personeelsaantallen en –uitgaven aan de stafdienst Personeel & Organisatie van de FOD Justitie. Die stuurt ze iedere maand, via de FOD

<sup>25</sup> Momenteel worden enkel de doorlooptijden van de selecties en van het beheer van de arbeidsongevallen bijgehouden.

<sup>26</sup> Het IGO werd opgericht bij de wet van 31 januari 2007 inzake de gerechtelijke opleiding en tot oprichting van het Instituut voor gerechtelijke opleiding en is operationeel sinds begin 2009.

<sup>27</sup> Ingevoegd bij de wet van 17 februari 1997 tot wijziging van sommige bepalingen van het Gerechtelijk Wetboek met betrekking tot het personeel van de griffies en parketten.

<sup>28</sup> Koninklijk besluit van 28 februari 1999 betreffende de beoordeling van het personeel van de griffies en parketten van de hoven en rechtbanken en de raden van beroep.

Personeel & Organisatie, door aan de ministers bevoegd voor Begroting en Ambtenarenzaken<sup>29</sup>.

De rechterlijke orde is de laatste jaren, zoals de gehele federale overheid, het voorwerp van budgettaire besparingen. Zo legt de omzendbrief nr. 154<sup>30</sup>, formeel enkel van toepassing voor de begrotingsjaren 2010 en 2011 maar verder toegepast voor 2012 en 2013, de volgende maatregelen op:

- geen uitbreiding van het personeelskader of de personeelsbezetting;
- publicaties van vacante betrekkingen slechts om de vier maanden;
- vervangingen van tijdelijk afwezigen enkel als de afwezige budgettair niet meer ten laste valt van Justitie en tot maximaal 25 % van de vrijgekomen loonmassa;
- opdrachten in hogere functies en verlengingen van tijdelijke arbeidsovereenkomsten enkel uitzonderlijk, wanneer noodzakelijk voor de werking van de dienst, toegestaan;
- inzetbaarheid van de bodes ter terechtzitting onderworpen aan een tijdscontingent.

Vanaf 2014 wordt de omzendbrief niet meer toegepast. De minister van Begroting verleende zijn akkoord voor een status quo van de personeelsbezetting op 1 januari 2014, met een één op één vervanging van de afwezigen<sup>31</sup>.

### 2.2.2 Personeelsformaties van griffies en parketten (het ‘wettelijk kader’)<sup>32</sup>

De rechterlijke orde hanteert niet het systeem van de personeels(behoefte)plannen zoals het federaal openbaar ambt, maar werkt nog met een wettelijk kader: de personeelsformaties.

De personeelsformatie van de griffiers wordt bij wet<sup>33</sup> vastgelegd, de personeelsformaties van de rest van het gerechtspersoneel (met inbegrip van de secretarissen) bij koninklijk besluit<sup>34</sup>. Het aantal referendarissen en parketjuristen wordt volgens het Gerechtelijk Wetboek<sup>35</sup>

---

<sup>29</sup> Overeenkomstig omzendbrief nr. 602quater van 20 juli 2012 tot wijziging van de omzendbrief nr. 602 van 14 april 2010 met informatie inzake de monitoring van het personeel en de personeelskredieten.

<sup>30</sup> Omzendbrief nr. 154 van 23 december 2009 van de minister van Justitie met maatregelen ter beheersing van de personeels- en werkingskosten in de rechterlijke orde voor de begrotingsjaren 2010 en 2011.

<sup>31</sup> Voor de auditvaststellingen is dit echter zonder gevolg, omdat aangetoond wordt dat de personeelsbezetting op 1 januari 2014, die als basis gehanteerd wordt voor de status quo, lager is dan de wettelijke kaders en niet volstaat voor de personeelsbehoeften van de geïnterviewde rechtbanken.

<sup>32</sup> Dit is het wettelijk en budgettair toegelaten aantal personeelsleden dat kan worden benoemd per graad en niveau.

<sup>33</sup> De wet van 3 april 1953 betreffende de rechterlijke inrichting, de wet van 7 juli 1969 tot vaststelling van de personeelsformatie van de arbeidshoven en –rechtbanken, de wet van 15 juli 1970 tot vaststelling van de personeelsformatie van de rechtbanken van koophandel en tot wijziging van de wet van 10 oktober 1967 houdende het Gerechtelijk Wetboek, de wet van 16 juli 1970 tot vaststelling van de personeelsformatie van de politierechtbanken, de wet van 20 juli 1971 tot vaststelling van de personeelsformatie van de vreedegerechten en de wet van 2 juli 1975 tot vaststelling van de personeelsformatie van de rechtbanken van eerste aanleg.

<sup>34</sup> Het koninklijk besluit van 10 november 2009 houdende vaststelling van de personeelsformatie van het gerechtspersoneel van het niveau A en het koninklijk besluit van 25 maart 2014 houdende vaststelling van de personeelsformatie van de secretarissen bij de parketten, en van de personeelsleden bij de griffies en de parketsecretariaten bij de hoven en rechtbanken.

<sup>35</sup> Artikel 162, §3, Ger. W.

vastgelegd volgens de behoeften van de dienst. Het mag echter maximaal 35 % bedragen van het aantal magistraten van de betreffende rechtbank.

De huidige personeelsformaties zijn in feite een voortzetting van de voorheen vastgelegde formaties, die geregeld in het kader van specifieke beleidsmaatregelen<sup>36</sup> of een bepaalde personeelspolitiek<sup>37</sup> ad hoc werden aangepast. Ze kunnen dus niet beschouwd worden als het resultaat van een actuele analyse van de personeelsbehoeften. Wel werd sinds 2004 het systeem van de werklastmetingen in de rechterlijke orde geïntroduceerd. Omdat dit proces nog niet voltooid werd, hebben de resultaten ervan echter nog geen invloed op de personeelsformaties.

Bovenop het ‘wettelijk kader’ beschikken de griffies en parketten over een ‘contractueel bovenkader’, ook ‘toegelaten boventallen’ genoemd. Dat zijn betrekkingen die naar aanleiding van bepaalde beleidsmaatregelen via specifieke begrotingskredieten werden gecreëerd en die ingevuld worden via arbeidscontracten<sup>38</sup>.

### 2.2.3 Auditvaststellingen

De besparingen op de personeelskredieten hebben een invloed op de invulling van het personeelskader bij de hoven en rechtbanken. Het personeelskader (inclusief toegelaten boventallen) van de rechtbanken van eerste aanleg is niet meer volledig bezet. Omgerekend in voltijdse eenheden en met aftrek van langdurig afwezige personeelsleden, bedraagt de (statutaire en contractuele) personeelsbezetting bij de meerderheid tussen 80 % en 90 % in VTE<sup>39</sup>. Bij de griffies van de rechtbanken van Antwerpen en Luik en bij het parket van de rechtbank van Brugge was de bezetting lager dan 80 %.

De rechtbanken gaven te kennen dat dit personeelsbestand niet volstaat voor hun actuele personeelsbehoeften<sup>40</sup>. Zelfs een volledige opvulling van het kader zou niet voldoen, omdat het een aantal essentieel geachte functies, zoals ICT-deskundigen op bachelorniveau, niet bevat.

Bovendien is er weinig overleg tussen het hoofdbestuur en de personeelsverantwoordelijken van de rechtbanken. Pas bij de recente inwerkingtreding van de hervormingswetten van Justitie zouden de lokale hoven en rechtbanken betrokken worden bij de begrotingsbesprekingen. Ook klagen de rechtbanken aan dat hun aanvragen voor contractuele aanwervingen, waarmee de openstaande statutaire betrekkingen kunnen worden ingevuld, veelal enkel om budgettaire redenen geweigerd worden.

---

<sup>36</sup> Bijvoorbeeld de creatie van de toegevoegde rechters.

<sup>37</sup> Zoals het statutair maken van contractuele betrekkingen in 2005 en de “upgrading” van vrijgekomen betrekkingen van niveau D naar het niveau C.

<sup>38</sup> Vanaf het behoud van de globale personeelsbezetting vanaf januari 2014 wordt niet langer van een contractueel bovenkader gesproken, aangezien het volledige contractuele contingent voortaan deel uitmaakt van de bezetting die de minister van Begroting heeft geaccepteerd.

<sup>39</sup> De personeelsbezetting van betaald personeel (dus inclusief de afwezige personeelsleden) bedraagt voor het geheel van het gerechtspersoneel gemiddeld 93 % VTE (gegevens afkomstig van de dienst gerechtspersoneel).

<sup>40</sup> De rechtbanken van eerste aanleg hanteren geen uniforme methode in het bepalen van hun personeelsbehoeften. Diverse parameters worden gebruikt, zoals het aantal nieuwe rechtszaken, het aantal zittingen of de gerechtelijke achterstand.

De rechtbanken gaan op verschillende manieren om met de ontoereikende personeelsmiddelen. Sommige verhogen de werkdruk, andere vereenvoudigen de werkprocessen met een focus op de basistaken of reorganiseren de diensten om efficiëntiewinst te boeken.

Tijdens de interviews werden ook bedenkingen geuit op de werklastmetingen. Eerst zouden de werkprocessen moeten worden geüniformeerd, zodat in de verschillende rechtbanken dezelfde processen worden gemeten. Om die reden worden de resultaten van de voltooide metingen zelden gedragen door de betrokken rechtbank. Voor de politieparketten werden de werklastmetingen afgerond in 2009, waardoor de resultaten niet meer als actueel worden aangevoeld.

## 2.3 Wordt het personeel aangeworven overeenkomstig de personeelsreglementering en de normen van interne controle?

### 2.3.1 Regelgeving en procedurebeschrijvingen

Als een statutaire betrekking van een personeelslid eindigt, wordt ze ambtshalve vacant verklaard, tenzij ze door mutatie kan worden ingevuld<sup>41</sup>. Voor de betrekkingen van hoofdgriffier, griffier-hoofd van dienst, hoofdsecretaris, secretaris-hoofd van dienst en alle functies in de vakklassen A3 tot A4 moet, als ze niet via mutatie kunnen worden ingevuld, bovendien eerst een beroep moet worden gedaan op een bevordering of mobiliteit vanuit het federaal administratief openbaar ambt, voordat ze via aanwerving ingevuld mogen worden<sup>42</sup>.

Overeenkomstig omzendbrief nr. 154 worden de vacantverklaringen uit besparingsoverwegingen slechts om de vier maanden gepubliceerd.

Verder bepaalt de regelgeving dat een kandidaat voor een statutaire benoeming niet alleen het diploma van het overeenstemmende niveau moet bezitten maar ook moet slagen in een vergelijkende selectie georganiseerd door Selor<sup>43</sup>. Naast die selectie kan de minister van Justitie een bijkomende proef organiseren “wanneer de aard van de te begeven functie dit vereist”<sup>44</sup>. In bepaalde gevallen is het organiseren van een bijkomende proef verplicht<sup>45</sup>.

Toelichting bij de selectie- en wervingsprocedures is te vinden in twee handleidingen die het DG RO uitvaardigde, één voor de niveaus B, C en D en één voor het niveau A<sup>46</sup>. Ze bevatten

---

<sup>41</sup> Artikel 273 Ger. W. Een bijkomende mogelijkheid voor mutatie werd geboden door de splitsing van het gerechtelijk arrondissement Brussel-Halle-Vilvoorde, waardoor het Nederlandstalig gerechtspersoneel dat zich in het arrondissement Brussel in overtal bevindt, gemuteerd kan worden naar andere arrondissementen met personeelsbehoeften.

<sup>42</sup> Artikel 274, §2 Ger. W.

<sup>43</sup>De artikelen 262 tot 268 Ger. W. en de artikelen 3 en 4 van het koninklijk besluit van 10 november 2006.

<sup>44</sup> Artikel 274, §4 Ger. W., en artikel 20, §2 van het koninklijk besluit van 10 november 2006.

<sup>45</sup> Als voor een betrekking zowel kandidaten postuleren die in aanmerking komen voor bevordering als kandidaten die in aanmerking komen voor werving en in het geval dat er zowel kandidaten zijn die slaagden in een vergelijkende selectie en kandidaten die onder de overgangsmaatregelen vallen en bijgevolg vrijgesteld zijn van de vergelijkende selectie, moet steeds een bijkomende proef worden georganiseerd (art. 20, §2 van het koninklijk besluit van 10 november 2006).

<sup>46</sup> Ook de dienstencatalogus bevat een samenvatting van de procedures.

uitleg over de deelnemingsvoorwaarden voor werving, de organisatie van de bijkomende proef en de samenstelling van het selectiedossier.

De minister van Justitie kan daarnaast contractueel aanwerven “om bijzondere redenen” en “teneinde de continuïteit van de diensten te verzekeren”<sup>47</sup>. Ook hier moeten kandidaten slagen in een vergelijkende selectie of, als die er niet is, in “een specifieke selectie georganiseerd door de Minister van Justitie of door een dienst van de Staat”. De interne instructies van de dienst HR-gerechtsperoneel vermelden dat contractuele wervingen binnen het kader mogelijk zijn als de betrekking tijdelijk niet wordt waargenomen of een personeelslid tijdelijk afwezig is of niet fulltime werkt en het personeelskader daardoor niet wordt overschreden. Contractuele wervingen buiten het kader<sup>48</sup> zijn, als het kader vol is, mogelijk bij proefprojecten, een tijdelijke vermeerdering van het werk of wanneer extra ondersteuning nodig is door structurele noden. Deze aanwervingen buiten kader vereisen altijd het bijkomend akkoord van de Inspectie van Financiën. De korpschef moet een gemotiveerd verzoek richten tot de minister van Justitie om één of meer personen contractueel aan te werven.

Het DG RO vermeldt in de dienstencatalogus de selectie- en wervingsprocedures die gelden bij contractuele aanwervingen. De organisatie van de selectie-interviews, met uitzondering van de selecties voor personeel van het niveau D, is in handen van de attachés HRM en de attachés selectie. De selecties voor niveau D worden georganiseerd door de plaatselijke korpschefs, maar ook daarvoor bestaan controleregels door het DG RO in het document “richtlijnen betreffende de aanwerving van contractuele medewerkers in de rechterlijke orde”. Dit legt het gebruik op van een centraal beheerde database van spontane sollicitanten, de opmaak van interviewverslagen en een eindverslag met een motivering van de eindbeslissing. Na afloop van de selecties wordt het selectiedossier voor controle doorgestuurd naar de personeelsdienst van het DG RO.

### 2.3.2 Controle statutaire selecties

Uit de sinds januari 2009 georganiseerde statutaire selecties werd een steekproef genomen van 112 selectiedossiers op een totaal van 1.457 selecties. In eerste instantie werd de naleving van de reglementaire bepalingen en de interne regels, zoals vastgelegd in de dienstencatalogus en dienstorders, onderzocht. Daartoe is een goede documentatie van de selectiedossiers essentieel, zodat aan de hand van documenten kan worden aangetoond dat de kandidaten geslaagd zijn voor de Selor-selectie en gelijke kansen krijgen voor de bijkomende proef en dat de geselecteerde kandidaat de beste keuze vormt. In bijkomende orde werd door middel van de interviews met de hoofdgriffiers en hoofdsecretarissen nagegaan of zij voldoende inspraak krijgen bij de organisatie van de selecties, zodat deze goed afgestemd zijn op hun behoeften.

Hoewel de omzendbrief nr. 154 drie publicaties per jaar (om de vier maanden) van de vacantverklaringen aanbeveelt, gebeurden tussen 2010 en 2012 minstens vijf publicaties per jaar.

De bijkomende proef wordt in de praktijk nagenoeg altijd georganiseerd. Kandidaten voor één sollicitatie doorlopen daardoor twee verschillende selectieprocedures, één bij Selor en

---

<sup>47</sup> Artikel 178 Ger.W.

<sup>48</sup> De zogenaamde toegelaten boventallen.

één bij Justitie. Het Rekenhof stelt vast dat beide selectieprocedures overwegend dezelfde selectiemethode (selectie-interview) hanteren en dit dus een weinig doelmatige inzet van overheidsmiddelen inhoudt. Als de keuze voor twee selectie-instanties toch gehandhaafd zou blijven, moeten ze beter samenwerken en de twee selectieprocedures goed op elkaar afstemmen, zodat geen middelen en tijd worden verspild.

Bovendien werd vastgesteld dat in enkele gevallen de bijkomende selectie minstens zes maanden na de publicatie van de vacante betrekking plaatsvond. Overigens bleek dat bij één selectie, voor drie vacante plaatsen en met drie geslaagden, slechts één plaats werd ingevuld en voor de twee overige plaatsen een nieuwe selectie werd georganiseerd, terwijl in het selectiedossier niet werd gedocumenteerd waarom de twee andere kandidaten de aangeboden betrekkingen weigerden.

De selectiedossiers zouden volgende documenten moeten bevatten: de sollicitatiebrieven van alle kandidaten, de uitnodigingen tot deelname aan de selectie, een puntenborderel of proces-verbaal na ieder selectie-interview, bewijsstukken van gewettigde afwezigheden bij de selecties en een afsluitende nota waarbij een te benoemen kandidaat wordt voorgesteld.

Verskillende selectiedossiers, zowel papieren als elektronische, bleken onvolledig te zijn. In drie gevallen was er geen attest van slagen in het vergelijkend examen van Selor. 26 dossiers namen geen sollicitatiedocumenten op. Ook werden de brieven waarin niet-geselecteerde kandidaten worden geïnformeerd, bijna nooit aangetroffen. In twee dossiers ontbraken bewijsstukken over kandidaten die hun voordracht hadden geweigerd.

De motiveringen om kandidaten te selecteren, steunen vaak op dicht bij elkaar liggende puntenquoteringen, waardoor deze motiveringen inhoudelijk weinig verschillen van die van de niet geselecteerde kandidaten, zodat de uiteindelijke keuze in feite onvoldoende gemotiveerd is.

De hoofdgriffiers en hoofdsecretarissen van de rechtbanken van eerste aanleg zijn van oordeel dat ze voldoende inspraak krijgen bij de organisatie van de bijkomende proef. Zo wordt steeds een voorbereidende vergadering gehouden met de attaché HRM om de functiefamilie, de noodzakelijke competenties voor de functie en de inhoud van de proef vast te leggen. Als minpunt geven ze aan dat de effectieve invulling van een openstaande betrekking te lang duurt (doorgaans één tot twee jaar), omdat de vacante betrekking laattijdig wordt gepubliceerd, de selectieprocedure na de publicatie laattijdig wordt opgestart en zelf ook lang duurt.

### **2.3.3 Controle contractuele selecties**

Voor de controle van de contractuele selecties werd uit de selecties voor functies van de niveaus A, B en C<sup>49</sup> sinds januari 2011 een steekproef genomen van 49 selectiedossiers op een totaal van 75 selecties. Ook hier werd voornamelijk aandacht besteed aan een goede

---

<sup>49</sup> Omdat de selecties voor de functies van niveau D grotendeels in de hoven en rechtbanken georganiseerd worden, worden hun selectiedossiers slechts beperkt gedocumenteerd in het hoofdbestuur. Het Rekenhof heeft geen steekproef van selectiedossiers in de acht geïnterviewde rechtbanken van eerste aanleg getrokken omdat het aantal selecties te beperkt was.



documentatie, zodat kan worden aangetoond dat de procedure uit de dienstencatalogus werd gerespecteerd.

De controle wees ook hier uit dat een grondigere documentatie vereist is. Zo worden bij de cv-screening geen preselectieoosters gebruikt, zodat niet zichtbaar wordt gemaakt aan de hand van welke criteria kandidaten geweerd worden van verdere selectie. Noch de evaluatiefiches die tijdens de selectie-interviews worden opgemaakt, noch de afsluitende selectie-pv's bevatten enige inhoudelijke motivering bij de toegekende quoteringen. Tot slot zou het de transparantie ten goede komen als de selectie-pv's het volledige verloop van de selectieprocedure zouden weergeven.

## **2.4 Worden de prestaties opgevolgd en de lonen vastgesteld en berekend overeenkomstig de personeelsreglementering en de normen van interne controle?**

### **2.4.1 Interne controle**

Aan de hand van interviews heeft het Rekenhof de interne controle binnen de cyclus van de vastlegging en berekening van de bezoldiging onderzocht. Het ging na of de dienst HR-gerechtsperoneel over een degelijke administratieve organisatie beschikt om zich in te dekken tegen risico's als overtredingen van de personeelsreglementering, foutieve berekeningen en fraude.

De dienst HR-gerechtsperoneel beschikt over een geïnformatiseerde databank met de persoons- en loopbaangegevens van het personeel, maar die wordt als verouderd aangevoeld en is niet meer ondersteund door de externe ontwikkelaar<sup>50</sup>. Hierdoor waarborgt de dienst niet dat de gegevens erin correct zijn en beschouwt hij de papieren weddefiches en personeelsdossiers als eerste informatiebron. Om de datakwaliteit te verbeteren werd recent een proces opgestart waarbij de CDVU de persoonsgegevens waarop de salarissen zijn gebaseerd ter controle aan de personeelsleden voorlegt. Tot dusver werd dat enkel voor het rechtsgebied Brussel afgerond.

Ook de communicatie van gegevens door de personeelsverantwoordelijken van de hoven en rechtbanken, zoals de prestatie- en verlofgegevens die een impact hebben op de verloning van het personeel, verloopt niet via een uniforme geïnformatiseerde procedure. Enkel voor de afwezigheden wegens ziekte en de arbeidsongevallen, waarvan de gegevens rechtstreeks in specifieke geïnformatiseerde databanken worden geregistreerd, gebeurt dit op een meer efficiënte manier. Ook de arbeidstijd wordt slechts bij enkele van de acht geïnterviewde rechtbanken op een geautomatiseerde wijze geregistreerd.

De CDVU berekent en betaalt de lonen. De dienst HR-gerechtsperoneel geeft loopbaanwijzigingen door aan de hand van het gestandaardiseerde CDVU-formulier "opgave der wijzigingen", maar controleert die niet systematisch, evenmin als de lijst met uitgevoerde betalingen die de CDVU ter controle stuurt. De enige controle die de dienst verricht, ligt in

---

<sup>50</sup> In de toekomst zou de databank moeten worden vervangen door de toepassing eHR (elektronisch beheer van het humanresourcesmanagement), die al door andere diensten in de FOD Justitie wordt gebruikt. De implementatie ervan voor het gerechtsperoneel is uitgesteld tot 2018.

het gebruik van een anomalie lijst vanuit de DMFA-gegevens (aangiftes van kwartaalprestaties), aan de hand van een vergelijking met de opgegeven werkschema's.

Dergelijke hiaten in de procedure van interne controle hebben zeker gevolgen op het terrein. Zo stelde het Rekenhof, vooral bij de controle van de toegekende toelagen en vergoedingen (zie punt 2.5), vast dat wijzigingen in de loopbanen niet of foutief werden meegedeeld aan de CDVU of dat de CDVU doorgegeven wijzigingen niet uitvoerde. De FOD Justitie stelt het formeel uitschrijven van interne controleprocedures, met de vastlegging van rollen en taken, in het vooruitzicht.

#### **2.4.2 Geldelijke anciënniteit**

De voorgaande diensten die voor de berekening van de geldelijke anciënniteit van het personeel van niveau A en de griffiers en secretarissen in aanmerking worden genomen, zijn omschreven in het Gerechtelijk Wetboek<sup>51</sup> en stemmen overeen met die voor het federaal administratief openbaar ambt<sup>52</sup>, op een aantal specifieke bepalingen na<sup>53</sup>.

Aan de hand van een steekproef van 92 personeelsdossiers werd gecontroleerd of de geldelijke anciënniteit conform de regelgeving werd berekend. In twee dossiers werden de voorgaande diensten gevaloriseerd zonder een attest ervan. In een ander dossier werden de voorgaande openbare diensten niet meegerekend, hoewel een attest voorhanden was. Bij een ander personeelslid werden de voorgaande lagere openbare diensten volledig in aanmerking genomen in plaats van voor twee derde. Tot slot werd vastgesteld dat bij één personeelslid alle voorgaande diensten werden meegeteld, terwijl de betrokken persoon vanaf 1 januari 1996 tot 28 februari 1999 was geschorst en vanaf 1 maart 1999 zelfs uit het ambt was ontheven. Bovendien ontbrak in het dossier een bewijs van tewerkstelling voor de periode van 1 maart 1999 tot 30 april 2007.

### **2.5 Worden de vergoedingen en toelagen toegekend overeenkomstig de personeelsreglementering en de normen van interne controle?**

#### **2.5.1 Weddebijslagen**

##### **2.5.1.1 Weddebijslagen voor twaalf jaar graadanciënniteit en voor mandaten van hoofd van dienst (in uitdoving)**

Overeenkomstig de artikelen 178 en 179 van de wet van 25 april 2007 blijven de weddebijslagen voor twaalf jaar graadanciënniteit (als griffier/secretaris of eerstaanwendend

---

<sup>51</sup> Artikel 366 Ger. W.

<sup>52</sup> Het koninklijk besluit van 25 oktober 2013 betreffende de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt.

<sup>53</sup> Zo kunnen volgens artikel 366, §2 Ger. W. de volledige periode van inschrijving bij de balie en de uitoefening van het ambt van notaris in aanmerking worden genomen.

adjunct-griffier/-secretaris)<sup>54</sup> en voor de mandaten van griffier/secretaris-hoofd van dienst<sup>55</sup> in uitdoving bestaan tot het personeelslid een gunstigere wedde ontvangt.

Op 1 september 2013 was de weddebijslag voor twaalf jaar graadanciënniteit<sup>56</sup> aan 234 personen toegekend. Uit de dossiercontrole bleek dat, op één dossier na, voorgaande diensten als eerstaanwendend klerk-griffier of als eerstaanwendend klerk-secretaris<sup>57</sup> onterecht niet werden meegerekend. Verder bleek uit de database van de CDVU dat twee personeelsleden de weddebijslag onterecht ontvangen, omdat ze intussen in een hogere graad werden benoemd<sup>58</sup>.

De weddebijslag voor de uitoefening van een mandaat van hoofd van dienst<sup>59</sup> is toegekend aan zes personeelsleden. Twee van hen ontvangen de bijslag ten onrechte, omdat ze niet meer het mandaat van griffier-hoofd van dienst bekleden.

### **2.5.1.2 Weddebijslag voor de bijstand aan de jeugd- of onderzoeksrechter**

Deze weddebijslag<sup>60</sup>, geregeld in artikel 373, eerste lid, 1<sup>o</sup> van het Gerechtelijk Wetboek, wordt aan de griffiers toegekend als ze gedurende minstens een maand een jeugd- of onderzoeksrechter bijstaan. De weddebijslag wordt beschouwd als een financiële compensatie voor de overuren van de griffiers, aangezien zij niet onderworpen zijn aan het arbeidsreglement en deze overuren dus niet kunnen compenseren.

Deze weddebijslag was op 1 september 2013 toegekend aan 171 griffiers. Voor één persoon was dit onterecht, omdat hij al meer dan zes jaar geen bijstand meer verleent aan een jeugd- of onderzoeksrechter.

## **2.5.2 Toelagen**

### **2.5.2.1 Toelage voor de uitoefening van een hogere functie**

Hogere functies worden onder het gerechtspersoneel veelvuldig toegekend: 488 personeelsleden oefenen een hogere functie uit, van wie de helft personeelsleden van het niveau D (242). 185 personeelsleden van niveau D oefenen de functie uit van griffier of secretaris.

---

<sup>54</sup> Krachtens de voormalige artikelen 367ter (griffiers) en 373ter (secretarissen) Ger. W.

<sup>55</sup> Krachtens de voormalige artikelen 369, eerste lid, 1<sup>o</sup> en tweede lid (griffiers) en 374 eerste lid, 1<sup>o</sup> en derde lid (secretarissen) Ger. W.

<sup>56</sup> Weddebijslag van 1001,5 euro op jaarbasis (à 100 %, spilindex 138,01).

<sup>57</sup> Bij artikel 2 van de wet van 3 april 1997 tot wijziging van sommige bepalingen van het Gerechtelijk Wetboek met betrekking tot het personeel van de griffies en parketten werden vanaf 1 juli 1997 de benamingen eerstaanwendend klerk-griffier/-secretaris vervangen door eerstaanwendend adjunct-griffier/-secretaris.

<sup>58</sup> De ene werd bevorderd tot hoofdgriffier sinds 1 september 2008, maar dit werd niet aan de CDVU doorgegeven. Voor de andere, bevorderd tot griffier-hoofd van dienst sinds 1 juli 2007, werd dit wel doorgegeven.

<sup>59</sup> Drie weddebijslagen van 4258,09, 5105,28 en 5818,70 euro op jaarbasis (à 100 %, spilindex 138,01) respectievelijk voor het eerste, tweede en derde mandaat.

<sup>60</sup> Weddebijslag van 2221,91 euro op jaarbasis (à 100 %, spilindex 138,01).

Volgens artikel 330ter, §2, tweede lid van het Gerechtelijk Wetboek<sup>61</sup>, wordt een hogere functie in principe toegekend aan een personeelslid dat voldoet aan de voorwaarden om te worden benoemd tot de graad die met de hogere functie overeenstemt. Als er geen dergelijke personeelsleden zijn, kan de functie ook aan ander personeel worden toegekend.

Voorts kan een hogere functie enkel worden toegekend in een openstaande of tijdelijk niet waargenomen betrekking (art. 330ter, §3, eerste lid). Toch stelde het Rekenhof in de dossiercontrole geregeld vast dat hogere functies werden toegekend in betrekkingen die niet vacant werden verklaard<sup>62</sup>.

Artikel 330ter, §3, derde en vierde lid beperkt de toekenning van een hogere functie bovendien tot zes maanden, driemaal verlengbaar voor dezelfde termijn. Na het verstrijken van de derde verlenging kan de hogere functie toch worden gehandhaafd, maar enkel in “*behoorlijk verantwoorde uitzonderlijke gevallen*”, bij opdrachten die de minister van Justitie in bovental heeft toegekend en als de betrekking niet in vast verband kan worden verleend. Uit de dossiercontrole bleek echter dat na de derde verlenging de hogere functie meestal verder werd verlengd zonder dat dit formeel werd gemotiveerd.

Uit de controle van de database van het DG RO bleek verder dat één persoon van niveau D en één persoon van niveau C de hogere functie van hoofdgriffier uitoefenen, terwijl volgens artikel 328 van het Gerechtelijk Wetboek enkel een griffier(-hoofd van dienst) een hoofdgriffier kan vervangen.

#### **2.5.2.2 Toelage voor het besturen van een dienstvoertuig**

De toelage voor het besturen van een dienstvoertuig bestemd voor het vervoer van personen<sup>63</sup>, geregeld in de artikelen 73 tot 76 van het koninklijk besluit van 10 november 2006, kan enkel aan het personeel van niveau D worden toegekend.

Op 1 september 2013 was de toelage aan 61 personeelsleden toegekend. Eén personeelslid ontvangt nog steeds de toelage, hoewel hij al sinds zes jaar bij een ministerieel kabinet is gedetacheerd.

#### **2.5.2.3 Toelage voor weekend- en nachtprestaties**

Weekend- en nachtprestaties worden hoofdzakelijk door de contractuele medewerkers “toezicht en beheer” gepresteerd. Zij werken onder de leiding van een “manager toezicht en beheer” die hun werkplanning opstelt en hun prestaties valideert vóór verzending naar het DG RO. Weekend- en nachtprestaties, net zoals de wachtprestaties die de personeelsleden thuis verrichten, geven recht op een toelage.

Op 1 september 2013 ontvingen 189 personeelsleden een toelage voor nachtprestaties en 371 personeelsleden een toelage voor weekendprestaties.

---

<sup>61</sup> Het artikel 330ter, §2, regelt de toekenning van een hoger ambt in algemene zin voor “de personeelsleden van een griffie, een parketsecretariaat of een steundienst”, terwijl de artikelen 330 en 330bis specifiek het hoger ambt voor griffiers, secretarissen en gerechtsperoneel van niveau A behandelen.

<sup>62</sup> Een mogelijke verklaring hiervoor is dat de laatste jaren de vacantverklaring van openstaande betrekkingen wegens besparingen vaak wordt uitgesteld.

<sup>63</sup> Toelage van 127,82 euro per maand (à 100 %, spilindex 138,01).

In de arbeidsovereenkomsten van deze personeelsleden wordt voor de toelage voor de nachtprestaties verwezen naar het ministerieel besluit van 24 september 1998<sup>64</sup>, dat de toelage – cumuleerbaar met de toelage voor zaterdag- en zondagprestaties – vastlegt op 1 euro per uur prestatie. Sinds het koninklijk besluit van 11 februari 2013<sup>65</sup> het toepassingsgebied van dit ministerieel besluit beperkte tot de personeelsleden van de buitendiensten van de Strafinrichtingen en van de dienst Monitoring Elektronisch Toezicht van de Justitiehuisen is de verwijzing naar het ministerieel besluit niet langer rechtsgeldig. Een specifiek ministerieel besluit voor het gerechtspersoneel moet worden uitgevaardigd. Ook voor de toelage voor prestaties tijdens het weekend en wachtprestaties thuis, verwijzen de arbeidsovereenkomsten van de medewerkers “toezicht en beheer” naar het ministerieel besluit van 2 december 2005<sup>66</sup>, hoewel dit besluit enkel betrekking heeft op het personeel van de parketsecretariaten.

### 2.5.3 Premies

#### 2.5.3.1 Directiepremie

Volgens de artikelen 68 en 69 van het koninklijk besluit van 10 november 2006 kan aan het personeel van de niveaus B, C en D een directiepremie<sup>67</sup> worden toegekend als ze ofwel rechtstreeks leiding geven aan een team van minstens tien personen, ofwel door de directeur-generaal van de DG RO (op voorstel van de hiërarchisch meerdere) zijn aangewezen voor de dagelijkse leiding<sup>68</sup>.

Op 1 september 2013 was de directiepremie aan 45 personeelsleden toegekend. Eén personeelslid ontvangt nog steeds de directiepremie, hoewel de stopzetting ervan, op 1 mei 2008, aan de CDVU werd doorgegeven.

#### 2.5.3.2 Premie voor de kennis van een tweede landstaal

De artikelen 53 tot en met 54<sup>ter</sup><sup>69</sup> van de wet van 15 juni 1935<sup>70</sup> vermelden de rechtscolleges waarvan het gerechtspersoneel over de kennis van de andere landstaal moet beschikken om te worden benoemd. In hoofdzaak zijn dit de rechtscolleges in de gerechtelijke arrondissementen Brussel en Eupen.

---

<sup>64</sup> Ministerieel besluit van 24 september 1998 houdende toekenning van een toelage voor onregelmatige prestaties aan sommige personeelsleden van de Federale Overheidsdienst Justitie.

<sup>65</sup> Koninklijk besluit van 11 februari 2013 tot toekenning van een toelage aan de personeelsleden van het federaal administratief openbaar ambt die bepaalde prestaties verrichten (inwerkingtreding op 1 maart 2013).

<sup>66</sup> Ministerieel besluit van 2 december 2005 tot toekenning van compensaties aan de secretarissen en aan de personeelsleden van de parketsecretariaten die wachtprestaties verzekeren.

<sup>67</sup> Toelage van 1.000 euro voor de niveaus B en C en 500 euro voor niveau D (à 100 %, spilindex 138,01).

<sup>68</sup> Volgens een interne beslissing van het DG RO (31 mei 2007) kan een persoon enkel voor de dagelijkse leiding worden aangewezen als hij de daadwerkelijke leiding over een team van minimum vier personen heeft.

<sup>69</sup> Deze artikelen werden grondig gewijzigd door de artikelen 58 tot en met 60 van de wet van 19 juli 2012 betreffende de hervorming van het gerechtelijk arrondissement Brussel. De artikelen 53 en 54 hebben betrekking op de (hoofd)griffiers, artikel 54bis op de (hoofd)secretarissen en artikel 54ter is van toepassing op het gerechtspersoneel van de niveaus B en C en de referendarissen en de parketjuristen.

<sup>70</sup> Wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken.

Het personeel van deze rechtscolleges ontvangt een taalpremie na het slagen in een taalexamen georganiseerd volgens de artikelen 4 tot en met 6<sup>71</sup> van het koninklijk besluit van 13 maart 2007<sup>72</sup>. De bedragen van de taalpremie worden voor de griffiers, parketsecretarissen en personeelsleden van niveau A vastgelegd in artikel 373, 3<sup>o</sup> en 4<sup>o</sup>, van het Gerechtelijk Wetboek. Voor het overige gerechtspersoneel worden de bedragen door het koninklijk besluit van 1 maart 2009<sup>73</sup> bepaald.

Op 1 september 2013 ontvingen 527 personen een taalpremie.

Uit de dossiercontrole bleek dat het taalattest van één persoon ontbrak in het personeelsdossier. Ook ontvingen twee personeelsleden een taalpremie terwijl ze werken in een rechtbank waar geen tweetaligheidsvereiste geldt.

Personeelsleden van de niveaus C en D die een taalpremie ontvangen op basis van het taalexamen voor de “functionele” kennis (artikel 6), verliezen deze premie als ze in een hogere functie van griffier of secretaris worden aangesteld, omdat griffiers en secretarissen enkel konden deelnemen aan het taalexamen voor de “grondige” kennis (artikel 4), althans tot 1 september 2013<sup>74</sup>. Bij meerdere personeelsleden werd de betaling van de premie echter niet stopgezet. Bij andere personeelsleden gebeurde de stopzetting niet uniform: bij één persoon gebeurde dit onmiddellijk bij de toekenning van de hogere functie, bij vier andere twee jaar daarna, van wie drie met en één zonder terugwerkende kracht. Ook de wetwijziging waardoor vanaf 1 september 2013 de betrokkenen in de hogere functie van griffier of secretaris recht hebben op een taalpremie van 60 euro werd niet voor iedereen aan de CDVU doorgegeven.

---

<sup>71</sup> De artikelen 4 en 5 van dit besluit hebben betrekking op het examen voor de grondige kennis (de actieve en passieve mondelinge kennis en de actieve en passieve schriftelijke kennis) van de andere landstaal, artikel 6 regelt het examen voor de functionele taalkennis (de actieve en passieve mondelinge kennis en de passieve schriftelijke kennis van de andere landstaal).

<sup>72</sup> Koninklijk besluit van 13 maart 2007 tot regeling van de examens waarbij het gerechtspersoneel in de gelegenheid wordt gesteld te bewijzen dat zij in staat zijn de bepalingen na te komen van de wet op het gebruik der talen in gerechtszaken.

<sup>73</sup> Koninklijk besluit van 1 maart 2009 houdende toekenning van een premie voor de kennis van een tweede landstaal aan het personeel van griffies en parketsecretariaten.

<sup>74</sup> Vanaf 1 september 2013 kunnen griffiers en secretarissen, op basis van artikel 373, 4<sup>o</sup>, 2<sup>e</sup> lid Ger. W., een taalpremie van 60 euro ontvangen op basis van het taalexamen voor de functionele kennis.

## HOOFDSTUK 3

# Conclusies en aanbevelingen

### 3.1 Zijn de voorwaarden voor een doeltreffende interne controle vervuld?

Na de analyse van de beheersomgeving binnen de DG Rechterlijke Organisatie, is het Rekenhof van oordeel dat een aantal voorwaarden voor een doeltreffende interne controle niet is vervuld. Zo werd de dienst HR-gerechtsperoneel niet betrokken bij de opmaak van het managementplan van de FOD Justitie en zijn de doelstellingen van het managementplan niet gebaseerd op een risicoanalyse van de personeelscyclus. Verder is een groot deel van het personeel van de dienst HR-gerechtsperoneel in niveau C tewerkgesteld en is er in twee onderliggende cellen weinig HR-ervaring.

Het Rekenhof dringt erop aan dat alle HR-processen in een procedurehandboek met vastgelegde controleregels worden uitgeschreven en dat er binnen de dienst een hiërarchische verantwoordelijke wordt aangesteld die de opgaven der wijzigingen vóór verzending naar de CDVU systematisch controleert.

In vergelijking met het DG RO zijn de bevoegdheden van de personeelsverantwoordelijken bij de hoven en rechtbanken beperkt tot “eerstelijnsperoneelsaangelegenheden”. Bovendien hebben zij geen toegang tot de databank met de persoons- en loopbaangegevens van de dienst HR-gerechtsperoneel, waardoor niet kan worden gegarandeerd dat de gegevens die de rechtbanken bijhouden steeds overeenstemmen met de gegevens van deze databank.

Tot slot waren de rechtbanken van eerste aanleg niet onverdeeld positief over het opleidingsaanbod van het Instituut voor Gerechtelijke Opleiding.

### 3.2 Personeelsbezetting

Het Rekenhof stelde vast dat de huidige personeelskaders van de hoven en rechtbanken een voortzetting zijn van voorheen vastgelegde formaties die ad hoc werden aangepast. Het pleit ervoor dat de toekomstige personeelskaders het resultaat zouden zijn van een objectieve analyse van de personeelsbehoeften. In 2004 werd wel het systeem van de werklastmeting in de rechterlijke orde geïntroduceerd, maar de resultaten van de voltooide werklastmetingen worden zelden gedragen door de betrokken rechtbanken omdat deze metingen steunen op werkprocessen die per rechtbank kunnen verschillen.

Bij de rechtbanken van eerste aanleg is het personeelskader niet volledig bezet, waardoor hun personeelsaantal niet volstaat voor de huidige personeelsbehoeften. Het Rekenhof is van oordeel dat in dit verband het hoofdbestuur en het lokale niveau meer zouden moeten overleggen over de vastlegging van de personeelskredieten, zoals dit sinds de inwerkingtreding van de hervormingswetten van Justitie ook de praktijk zou zijn.

### **3.3 Wordt het personeel aangeworven overeenkomstig de personeelsreglementering en de normen van interne controle?**

Het Rekenhof heeft vastgesteld dat bij de statutaire selecties de overheidsmiddelen weinig doelmatig worden ingezet omdat, naast de Selor-selectie, nagenoeg altijd de bijkomende proef door de minister van Justitie wordt georganiseerd. Dit betekent dat de kandidaten voor één selectie twee opeenvolgende selectieprocedures met nagenoeg dezelfde selectiemethoden moeten doorlopen.

Zowel de statutaire als de contractuele selectiedossiers bleken niet steeds volledig te zijn. Het Rekenhof pleit voor een grondigere documentatie en een betere motivering van de keuzes. Het zou ook de transparantie ten goede komen als de selectie-pv's het volledige verloop van de selectieprocedure zouden weergeven.

De hoofdgriffiers en hoofdsecretarissen van de rechtbanken van eerste aanleg worden voldoende betrokken bij de organisatie van de selecties. Wel menen zij dat de invulling van een openstaande betrekking vaak te lang duurt.

### **3.4 Worden de prestaties opgevolgd en de lonen vastgesteld en berekend overeenkomstig de personeelsreglementering en de normen van interne controle?**

Wat de vastlegging en de berekening van de lonen betreft, is de interne controle binnen het DG RO ontoereikend. Zo kan de dienst HR-gerechtspersoneel niet verzekeren dat de persoons- en loopbaangegevens van de geïnformatiseerde databank correct zijn en verloopt de meeste communicatie van prestatie- en verlofgegevens vanuit de hoven en rechtbanken op een niet-geïnformatiseerde manier. Verder controleert de dienst de opgaven der wijzigingen die naar de CDVU worden doorgestuurd niet systematisch, evenmin als de controlelijsten met uitgevoerde betalingen die de CDVU doorstuurt.

Het Rekenhof heeft bij de berekening van de geldelijke anciënniteit vastgesteld dat de voorgaande diensten niet altijd correct worden meegeteld of dat er bewijsstukken ontbreken. Zo werd vastgesteld dat bij één personeelslid alle voorgaande diensten meegeteld werden, terwijl de betrokken persoon geschorst werd en later zelfs uit het ambt werd ontheven. Bovendien ontbrak in hetzelfde dossier een bewijs van tewerkstelling voor een bepaalde periode.

### **3.5 Worden de vergoedingen en toelagen toegekend overeenkomstig de personeelsreglementering en de normen van interne controle?**

Bij de controle van de vergoedingen en toelagen heeft het Rekenhof geconstateerd dat wijzigingen niet of fout werden gecommuniceerd aan de CDVU of dat de CDVU doorgegeven wijzigingen niet uitvoerde, waardoor bepaalde personen ten onrechte een weddebijslag, toelage of vergoeding bleven ontvangen.

De toelage voor de uitoefening van een hogere functie wordt in de rechterlijke orde veelvuldig toegekend. Bovendien is de hogere functie vaak zonder formele motivering



verlengd en wordt ze regelmatig toegekend in betrekkingen die niet vacant werden verklaard.

Twee personen bleken een taalpremie te ontvangen, terwijl ze werken in een rechtscollege waar geen tweetaligheidsvereiste geldt. Ook ontbrak in een dossier het taalattest van de betrokken persoon. Voor de personeelsleden die een hogere functie van griffier of secretaris uitoefenen, werd de betaling van de taalpremie niet in alle gevallen stopgezet of gebeurde de stopzetting niet op uniforme wijze.

Tot slot werd vastgesteld dat voor de toelagen voor de weekend- en nachtprestaties voor de contractuele medewerkers “toezicht en beheer” specifieke regelgeving ontbreekt.

## HOOFDSTUK 4

# Antwoord van de minister van Justitie

In zijn brief van 10 maart 2015 sluit de minister van Justitie zich aan bij de opmerkingen van het Rekenhof.

Zo zal in het kader van de beheersingsomgeving werk worden gemaakt van een betere informatie-uitwisseling tussen de hoven en rechtbanken en de DG Rechterlijke Organisatie, zullen er bij het Instituut voor Gerechtelijke Opleiding meer aangepaste opleidingen worden aangeboden, en zal getracht worden om ten aanzien van de vele deeltijdse prestaties binnen de dienst HR-gerechtsperoneel de continuïteit van de dienstverlening te verbeteren.

Voorts erkent de minister dat de huidige budgettaire besparingen tot een onderbezetting van de personeelskaders leiden. Hoewel er momenteel een algemene wervingsstop geldt, zal de minister, om de continuïteit en de goede werking van Justitie te vrijwaren, pleiten voor uitzonderingen die overeenstemmen met de prioriteiten die de betrokken korps- en diensthoofden hebben geïdentificeerd. Verder zal door middel van een kerntakendebat getracht worden de werklast binnen de hoven en rechtbanken te verminderen, en zal de hervorming van het gerechtelijk landschap verder worden uitgevoerd door beheersovereenkomsten te sluiten en zelfbestuur toe te kennen op het vlak van personeel en budget.

In verband met de selectie van het personeel merkt de minister op dat de samenwerking met Selor al werd verbeterd door de hoofdgriffiers en hoofdsecretarissen te betrekken bij de organisatie van de Selor-selecties.

Tot slot geeft de minister toe dat er nood is aan een systematische voorafgaande validatie van de opgaven van de wijzigingen die aan de CDVU worden bezorgd. Dit heeft niet alleen zijn belang vanuit een controleoogmerk, maar is ook voor het beleid relevant om betere prognoses te kunnen maken van de budgettaire impact van de personeelsuitgaven. Tegelijk zal verder worden gewerkt aan de informatisering van het personeelsbeheer, en zullen de fouten tegen de statutaire bepalingen worden rechtgezet, zo nodig met terugvordering van onterechte betalingen.



**WETTELIJK DEPOT**  
D/2015/1128/09

**ADRES**  
Rekenhof  
Regentschapsstraat 2  
B-1000 Brussel

**TEL.**  
+32 2 551 81 11

**FAX**  
+32 2 551 86 22

[www.rekenhof.be](http://www.rekenhof.be)