

COMMISSION DE L'INTÉRIEUR,
DE LA SÉCURITÉ, DE LA
MIGRATION ET DES MATIÈRES
ADMINISTRATIVES

COMMISSIE VOOR
BINNENLANDSE ZAKEN,
VEILIGHEID, MIGRATIE EN
BESTUURSZAKEN

du

van

MERCREDI 18 DÉCEMBRE 2019

WOENSDAG 18 DECEMBER 2019

Matin

Voormiddag

De openbare commissievergadering wordt geopend om 11.03 uur en voorgezeten door de heer Ortwin Depoortere.

La réunion publique de commission est ouverte à 11 h 03 et présidée par M. Ortwin Depoortere.

01 **Vraag van Barbara Pas aan Sophie Wilmès (Begroting en Ambtenarenzaken) over "De functionele tweetaligheid" (55000621C)**

01 **Question de Barbara Pas à Sophie Wilmès (Budget et Fonction publique) sur "Le bilinguisme fonctionnel" (55000621C)**

01.01 **Barbara Pas (VB):** Mijnheer de minister, bijna twee jaar geleden, op 24 februari 2017, werd het KB uitgevaardigd dat eindelijk een concrete invulling gaf aan de functionele tweetaligheid voor hogere ambtenaren en managementfuncties. Het KB, dat op 1 mei 2017 in werking trad, strekt ertoe dat de betrokkenen uiterlijk tegen 1 november van dit jaar een bewijs van functionele taalkennis voorleggen om hun mandaat voort te kunnen uitoefenen. Bij gebrek daaraan, volgens dat KB, eindigt hun mandaat en krijgen zij een beëindigingvergoeding. Daarmee zou een reeds 17 jaar eerder bij wet voorgeschreven taalkennis eindelijk ook in de praktijk moeten worden gerealiseerd.

Ondertussen is die deadline van 1 november 2019 al anderhalve maand verstreken. Vandaar mijn vraag naar een stand van zaken.

Ondanks het feit dat de taalkennisvereisten die door het KB worden opgelegd, al heel minimaal zijn en de betrokkenen 2,5 jaar overgangperiode kregen om daaraan te voldoen, doet het gerucht de ronde dat diverse hoge ambtenaren en managers nog altijd niet aan die verplichting zouden voldoen.

Mijnheer de minister, ten eerste, hoeveel ambtenaren moesten bij de uitvaardiging van het KB hun attest over functionele kennis Evaluatie nog behalen? Hoeveel daarvan voldoen daar momenteel nog niet aan? Kunt u mij die gegevens per taalgroep bezorgen?

Ten tweede, ik heb dezelfde vraag voor de ambtenaren die een attest functionele kennis, eenheid in de rechtspraak, moeten behalen.

Ten derde, ik heb ook dezelfde vraag voor de managementfuncties.

Ten vierde, wat gebeurt er met degenen die op 1 november niet aan de voorwaarden van het KB voldeden? Zijn zij op staande voet hun mandaat verloren? Wat waren de concrete gevolgen voor hen: naakt ontslag of terugzetting in een lagere functie? Is er toch sprake van een verlenging van het mandaat van de betrokkene? Zo ja, hoe kan men dat juridisch realiseren, gelet op het feit dat de regering in lopende zaken is en niet zomaar eerder genomen beslissingen kan veranderen?

Ten vijfde, wat is de omvang van de beëindigingvergoeding voor degenen die op 1 november niet voldeden voor elk van de diverse categorieën, waarvan in het KB sprake is? In welk totaalbedrag wordt daarvoor voorzien?

Ten slotte, hoe denkt men de leemtes die in de administraties kunnen ontstaan door het afvloeien van degenen die niet aan de voorwaarden van het KB voldoen, te kunnen opvullen, gelet op het feit dat de regering in lopende zaken is? Zal dat bijvoorbeeld tijdelijk gebeuren?

01.02 Minister **David Clarinval**: Mevrouw Pas, alle personeelsleden van de federale overheidsdiensten die medewerkers in de andere taalrol evalueren, moeten functioneel tweetalig zijn. Dat wordt bepaald door het koninklijk besluit van 24 februari 2017 houdende de uitvoering van artikel 43^{ter}, § 7 van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966. Wie niet aan de taalvereiste voldoet en bovendien mandaathouder is, wordt als sanctie uit zijn of haar functie ontslagen.

Dertig maanden na de inwerkingtreding van het koninklijk besluit is de situatie als volgt. Bij de centrale diensten van de federale overheidsdiensten zijn er 1.843 personeelsleden die medewerkers van de andere taalrol evalueren. Per 1 november 2019 beschikten meer dan 800 van de 1.843 personeelsleden die onder de toepassing vallen van het koninklijk besluit van 24 februari 2017, over een taalcertificaat waarmee ze collega's van de andere taalrol kunnen evalueren. Meer bepaald gaat het om 613 Nederlandstaligen en 229 Franstaligen. Dat betekent ook dat al degenen die niet over het taalcertificaat beschikken, moeten worden vervangen door evaluatoren die wel aan de taalvereisten voldoen, zolang ze niet slagen in hun rol als evaluator.

Voorts behaalden 99 functionarissen exclusief mandaathouders het taalcertificaat voor functionele kennis, eenheid in de rechtspraak, artikel 11^{bis}. Hiervan waren er 52 Nederlandstaligen en 47 Franstaligen.

Naast mandaathouders moet het taalcertificaat ook worden behaald door functionarissen die evaluator zijn, maar die ook de leiding hebben van een juridische dienst. Mijn administratie beschikt echter niet over de informatie omtrent het aantal verantwoordelijken van de juridische diensten per departement. Bijgevolg kan ik u het aantal en het aandeel verantwoordelijken van de juridische diensten die op taalkundig vlak in relatie tot de uitgeoefende functie in orde zijn, niet communiceren.

Ten derde, bij de inwerkingtreding van het koninklijk besluit op 1 mei 2017 hadden 71 mandaathouders 30 maanden de tijd om aan de taalvereisten te voldoen. Van die 71 moesten er 17 alleen het taalcertificaat bedoeld in artikel 10^{bis}, behalen. De 54 anderen moesten daarnaast ook het certificaat bedoeld in artikel 11^{bis} behalen. Uiteindelijk beschikten per 1 november 2019 slechts vier van de 71 mandaathouders niet over het vereiste taalcertificaat: drie Franstaligen en één Nederlandstalige.

Ik laat opmerken dat op één na alle mandaathouders die na de inwerkingtreding van het besluit bij de federale overheidsdiensten werden aangesteld, alle vereiste taalcertificaten binnen de zes maanden na indiensttreding behaalden.

Ten vierde, functionarissen mogen medewerkers in de andere taalrol pas evalueren, als ze over het taalcertificaat beschikken. Intussen moeten ze worden vervangen door evaluatoren die wel aan de taalvereisten voldoen. Die regel moet ook van toepassing zijn op mandaathouders die evaluatoren zijn.

Wat de mandaathouders in het bijzonder betreft, bepaalt de regelgeving ook dat wanneer zij binnen de gestelde termijn niet over de vereiste taalcertificaten beschikken, het mandaat automatisch eindigt. Concreet eindigde het mandaat op 1 november voor drie van hen. Voor één van de drie viel het einde van het mandaat samen met de pensionering. Een tweede had een statutaire betrekking bij een federale administratie, waarvoor hij verlof voor een opdracht van algemeen belang had. Hij heeft die betrekking dus teruggekregen. De derde beschikte over geen enkele benoeming in de federale administratie, dus hij verliet de administratie. Voor de vierde persoon die op 1 november 2019 niet slaagde, werd, aangezien hij wegens ziekte langere tijd afwezig was, besloten de periode waarbinnen hij het taalcertificaat moest behalen, te verlengen voor de duur van zijn afwezigheid. De wens van de regering was inderdaad altijd de mandaathouders een effectieve periode van dertig maanden te geven om het taalcertificaat te behalen.

Ten vijfde, voor drie mandaathouders beëindigde het mandaat dus op 1 november 2019. Eén mandaathouder heeft op basis van een verklaring op eer aangegeven dat hij geen andere beroepsinkomsten of rustpensioenen had. Daarom moet hem volgens de regelgeving een ontslagvergoeding die overeenkomt met tweemaal het bedrag van zijn laatste maandwedge, worden betaald.

Ten zesde, het KB op basis waarvan de mandaathouders uit hun functie zijn ontheven, is klaar. De regering heeft in de huidige omstandigheden als enige mogelijkheid de benoeming van mandaathouders ad interim,

bijvoorbeeld na een pensionering of een niet-verlenging van het mandaat. Wel kunnen er nog personen die al een ander mandaat uitoefenen, en statutair gemachtigde functionarissen die in de hoogste graden van de federale overheid zijn benoemd, worden aangesteld.

Ik ben mij er volledig van bewust dat de aanstelling ad interim delicaat is voor een optimale werking van de departementen. Maar het is voor een regering in lopende zaken niet mogelijk om tot benoemingen van mandaathouders over te gaan, behalve in voldoende gerechtvaardigde, heel dringende gevallen. Het is aan de volgende regering om de leemte op te vullen, door zo snel mogelijk de laureaten van de selecties op de nu openstaande posities te benoemen.

01.03 **Barbara Pas** (VB): Mijnheer de minister, bedankt voor uw zeer uitgebreid antwoord.

Ik zal alle cijfers er nog eens goed op nalezen. Heb ik goed begrepen, op de eerste vraag, dat van de 1.843 ambtenaren maar de helft na de eerste dertig maanden in orde is geraakt? Klopt het dat al die evaluatoren moeten worden vervangen door mensen die wel over het juiste certificaat beschikken? Ik vind het toch wel een frappant resultaat dat, na een heel ruime overgangperiode van dertig maanden, nog niet de helft in orde is geraakt. Vooral dat eerste punt zal ik verder opvolgen.

U verwijst naar initiatieven die de volgende regering ter zake kan nemen. Dat zal misschien nog enige tijd op zich laten wachten. Ondertussen blijven wij de kwestie van nabij volgen.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

02 **Question de Emir Kir à David Clarinval (VPM Budget et Fonction publique) sur "Les mesures au travail en cas de températures hivernales" (55002254C)**

02 **Vraag van Emir Kir aan David Clarinval (VEM Begroting en Ambtenarenzaken) over "De maatregelen op het werk bij wintertemperaturen" (55002254C)**

02.01 **Emir Kir** (PS): Tout d'abord, monsieur Clarinval, félicitations pour vos nouvelles fonctions. Je vous souhaite beaucoup de succès même si le futur est incertain.

Ma première question concerne les mesures au travail en cas de températures hivernales. L'hiver est là, on sait que les températures sont parfois particulièrement basses. Les ouvriers et les employés peuvent être empêchés d'accomplir leurs tâches dans des conditions acceptables. En effet, c'est le Règlement général pour la protection du travail (RGPT) qui prévoit les règles à respecter par l'employeur lorsque les températures atteignent un seuil en dessous duquel il est interdit de travailler. Ces règles, qui valent également pour les fonctionnaires fédéraux et leurs services, sont naturellement adaptées au type d'activités, notamment selon qu'elles se déroulent à l'intérieur ou à l'extérieur, et à la mesure dans laquelle des efforts physiques sont demandés.

Dès lors, je souhaiterais vous poser les questions suivantes.

Quelles sont les mesures prises au sein de la fonction publique afin de mettre en œuvre ou d'anticiper les obligations prévues par la loi? Pourriez-vous m'informer si des initiatives ont éventuellement été prises pour réduire les inconvénients du froid en veillant à ce que les fonctionnaires fédéraux occupent des locaux suffisamment chauffés? Si oui, lesquelles? Dans la négative, pourquoi pas? Certains services publics ont-ils été fermés depuis le début de cette période car les locaux ne pouvaient pas être suffisamment chauffés? Si oui, lesquels et avec quelles conséquences pour le service rendu à la population?

Merci pour vos réponses.

02.02 **David Clarinval**, ministre: Monsieur Kir, je vous remercie tout d'abord pour votre message très sympathique. À présent, je vais répondre à vos questions.

Le Code du bien-être au travail est en effet applicable aux agents de la fonction publique fédérale et à leurs employeurs. Il est donc de la responsabilité de chaque employeur public, en fonction de l'analyse des risques, de prendre les mesures qui s'imposent pour garantir la sécurité et le bien-être du personnel. Par exemple, il peut s'agir de l'adaptation du temps de travail et, pour la réduction de l'exposition au froid, de la fourniture de protections individuelles ou collectives ou encore de la livraison de boissons chaudes

appropriées et sans frais pour le travailleur.

Selon mes informations, des mesures de grande ampleur n'ont pas encore dû être prises vu les températures relativement clémentes de cet automne et de ce début d'hiver. Pour le reste, je n'ai pas connaissance de dispositions spécifiques qui auraient été annoncées ou prises en vue des journées de grand froid.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

03 Question de Emir Kir à David Clarinval (VPM Budget et Fonction publique) sur "L'absentéisme des fonctionnaires fédéraux" (55002255C)

03 Vraag van Emir Kir aan David Clarinval (VEM Begroting en Ambtenarenzaken) over "Het ziekteverzuim bij de federale ambtenaren" (55002255C)

03.01 Emir Kir (PS): Monsieur le président, monsieur le ministre, le sujet que je souhaite aborder est l'absentéisme des fonctionnaires fédéraux.

La presse relevait récemment que le taux d'absentéisme des fonctionnaires fédéraux pour 2018 s'élève à 6,58 %, soit une augmentation de près de 0,5 %, et ce, en se basant sur une étude de Medex, l'organisme en charge du contrôle de l'absentéisme de nos fonctionnaires fédéraux. Après une légère amélioration en 2017, l'absentéisme des fonctionnaires fédéraux est reparti à la hausse. Il était donc de 5,5 % en 2012. Deux tiers des fonctionnaires fédéraux sont tombés malades en 2018.

Néanmoins, on aurait tort de pointer les fonctionnaires du doigt. Le phénomène, me semble-t-il, est global. L'augmentation de l'absentéisme s'observe aussi dans le privé: 7,07 % d'absentéisme selon Securex et 5,81 % selon SDWorx – chiffres qui ne tiennent pas compte des absences de plus d'un an. Les fonctionnaires sont en moyenne plus souvent absents, mais ils le sont moins longtemps que dans le privé.

Je voudrais vous poser les questions suivantes.

Confirmez-vous d'abord ces chiffres repris dans la presse relatifs au taux d'absentéisme des fonctionnaires fédéraux? Dans l'affirmative, comment évaluez-vous, avec votre administration, ces chiffres? Quelles sont les causes de ce nombre relativement élevé? Quelles sont, selon vous, les conséquences de ce résultat élevé? Cela se répercutera-t-il entre autres sur la productivité globale dans notre pays? Enfin, pouvez-vous préciser, selon votre domaine de compétences, les mesures concrètes nécessaires pour résoudre cette problématique? Disposez-vous d'un plan global et intégré de lutte contre ce problème? Merci pour vos réponses.

03.02 David Clarinval, ministre: Monsieur le président, monsieur le député, Medex publie en effet chaque année une étude relative à l'absentéisme au sein des administrations fédérales. Les chiffres collectés dans ce cadre n'ont encore jamais été discutés. Par conséquent, nous les confirmons a priori.

Pour ma part, je constate que le pourcentage de fonctionnaires n'ayant pas été absents en 2018 augmente – ce qui est une bonne nouvelle. Ce pourcentage passe de 32,46 % en 2016 à 32,80 % en 2017, puis à 33,10 % en 2018. Le pourcentage d'absences de plus de 21 jours diminue puisqu'on passe de 6,3 % en 2017 à 6,1 % en 2018. Le nombre moyen d'absences reste sensiblement le même: 2,1 jours par an en 2018; 2 en 2017, 2,1 en 2016. C'est stable. Tout comme la durée moyenne, par absence d'un fonctionnaire fédéral, avec 7,6 jours en 2018 et 7,4 en 2017. Cette durée moyenne est inférieure à celle du secteur privé, fixée à 16 jours en 2018.

Ces chiffres montrent que la politique suivie par le gouvernement en matière d'absentéisme, lors de la dernière législature, était donc la bonne. Évoquons notamment l'investissement dans la flexibilité accrue au sein de l'administration, qui a étendu la possibilité de télétravailler par l'instauration du travail en bureau satellite ou de périodes plus longues de télétravail. Les membres du personnel peuvent également travailler plus près de chez eux s'ils souffrent de problèmes de santé.

Je constate cependant comme vous qu'après avoir baissé en 2017, le taux d'absentéisme repart à la hausse en 2018, comme c'est le cas dans le secteur privé. Cela démontre que nous devons faire davantage. La modification des statuts des fonctionnaires fédéraux, en vue de la réintégration d'un membre du personnel

malade, en faisant davantage collaborer les différents services, et en assurant un accompagnement de la personne, aurait dû être une de ces mesures visant à faciliter le retour du personnel malade lorsque, évidemment, la situation le permet.

Malheureusement, les affaires courantes ont entraîné comme conséquence que ce projet réglementaire n'a pas pu aboutir. Il appartiendra donc au prochain ministre de la Fonction publique, évidemment en concertation avec les syndicats, de décider s'il reprend ce projet à son compte.

03.03 Emir Kir (PS): Monsieur le ministre, comme vous l'avez dit, la concertation avec les syndicats reste essentielle.

C'est de cette manière qu'il est possible de mener à bien des projets de réforme dans la fonction publique. Vous avez parlé de deux projets relatifs à la flexibilité, notamment en abordant le sujet du travail en bureau satellite – objet de ma prochaine question – et du télétravail. Ce sont donc des modalités importantes à vos yeux.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

04 Question de Emir Kir à David Clarinval (VPM Budget et Fonction publique) sur "Le travail en bureau satellite pour les fonctionnaires fédéraux" (55002256C)

04 Vraag van Emir Kir aan David Clarinval (VEM Begroting en Ambtenarenzaken) over "Plaatsonafhankelijk werken in een satellietkantoor voor federale ambtenaren" (55002256C)

04.01 Emir Kir (PS): Monsieur le ministre, le travail en bureau satellite n'est pas le télétravail comme on pourrait le croire: il consiste à travailler dans un autre endroit que le lieu de travail habituel. Il peut s'agir d'un lieu de travail de votre propre organisation ou d'un organisme différent, mais qui se situe souvent dans une autre ville ou commune. Contrairement au télétravail, où vous travaillez à domicile.

Depuis le 2 décembre dernier, la Régie des Bâtiments a mis à disposition trois postes de travail destinés au travail en bureau satellite au sein de son siège central, situé avenue de la Toison d'Or à Bruxelles. Les fonctionnaires qui travaillent pour un des services publics fédéraux participants pourront les utiliser. Il s'agit en réalité de trois "boxes" équipés de prises de courant et d'une connexion internet dans un espace de travail ouvert. Un coin café est également prévu, mettant gratuitement à disposition du café et de l'eau. Après le WTC III, la Régie est déjà le deuxième bâtiment à Bruxelles qui abrite un bureau satellite pour les fonctionnaires fédéraux.

Pourriez-vous nous fournir une liste plus complète des administrations pour lesquelles on fait appel à ce type d'initiative?

Le travail en bureau satellite représente-t-il une économie pour les services? Disposez-vous de chiffres à ce sujet? Y a-t-il une étude en la matière? Si oui, quel en était le résultat? Dans la négative, jugez-vous utile qu'une telle étude soit effectuée pour vérifier le bien-fondé de ces projets?

04.02 David Clarinval, ministre: Monsieur le député, je vous confirme que des bureaux satellites ont bien été ouverts à Bruxelles au sein de ces deux bâtiments, à savoir le siège central de la Régie des Bâtiments à la Toison d'Or et le WTC III dans le quartier Nord. À ce jour, selon nos informations et dans les délais obtenus, 28 bureaux satellites existent à travers toute la Belgique. Je vous concède que nous avons été très rapides afin de pouvoir répondre, nous n'avons peut-être pas de liste exhaustive. Il y a 18 bureaux au bâtiment du SPF Finances, 4 à la Régie des Bâtiments, 2 au SPF Économie, 2 au SPF Mobilité, 1 au SPF Santé publique et 1 au SPF Stratégie et Appui.

Dans la philosophie actuelle, le but des bureaux satellites n'est pas de faire des économies en occupant moins de surface de bureaux, mais bien d'offrir une alternative aux fonctionnaires fédéraux, outre la possibilité déjà offerte de télétravailler. C'est donc un plus. La véritable économie en matière d'occupation de surface de bureaux se situe dans la mise en place de nouvelles méthodes de travail, que l'on appelle "NWOW" (*new way of working*). Ce n'est pas facile à dire, mais nous trouverons un autre terme plus sexy. C'est pour cela que le gouvernement sortant incitait ses administrations à recourir aux aménagements de type NWOW, comme ce fut récemment le cas au sein du siège unique du SPF Stratégie et Appui, dont je partage la tutelle avec mon collègue Philippe De Backer.

Je sors de mon texte pour vous dire que j'ai visité personnellement ces aménagements NWOW. C'est magnifique. L'acronyme signifie *new way of working*. Je trouve cette philosophie très intéressante. J'ai eu l'occasion de visiter les bureaux du BOSA. On constate qu'il y a certes moyen de faire des économies, puisqu'on utilise moins de place. Or, la manière dont on organise les choses est beaucoup plus conviviale, plus agréable. Les personnes que j'ai rencontrées m'avaient toutes l'air très satisfaites. Dans un premier temps, la peur du changement se manifeste, mais une fois ce système mis en place, il apporte beaucoup de motifs de satisfaction. Il faudrait accentuer cette politique dans les années à venir, mais je sors un peu de mon rôle en affaires courantes.

04.03 Emir Kir (PS): Je vais réagir à votre dernier élément.

Les administrations, dans le cadre de leur modernisation, doivent muter. Au niveau des communes, les guichets historiques doivent progressivement laisser la place, quand les moyens et les possibilités existent, à des bureaux, comme vous l'avez indiqué. Certaines communes le font déjà. Dans ma commune, on a déjà réalisé cela dans un nouveau bâtiment. Au départ, les réticences sont nombreuses, mais à l'arrivée, le personnel est très heureux de pouvoir travailler avec davantage de confort, tant pour l'accueil en première ligne de la population, que pour mener des entretiens plus privés en disposant de bureaux.

Je constate que l'on enregistre déjà des résultats au niveau du travail en bureau satellite, ce qui prouve que, comme vous l'avez rappelé, une alternative est offerte.

Monsieur le ministre, j'imagine qu'il y a également une volonté de favoriser la proximité et d'être proche des lieux qu'on investit, des projets que l'on porte en fonction des différents départements. J'ai également bien entendu qu'il n'y avait pas de volonté d'économie.

Je voudrais attirer l'attention sur l'appropriation du lieu de travail et du confort de travail. Il faut évidemment veiller à ce que ce type de lieu, comme les lieux habituels, puissent offrir de bonnes conditions de travail. En effet, pour obtenir un bon service public, il faut que les conditions de travail soient optimales.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

05 Question de Emir Kir à David Clarinval (VPM Budget et Fonction publique) sur "La 7e enquête européenne d'Eurofound en 2020 sur les conditions de travail" (55002257C)

05 Vraag van Emir Kir aan David Clarinval (VEM Begroting en Ambtenarenzaken) over "De voor 2020 geplande 7de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden van Eurofound" (55002257C)

05.01 Emir Kir (PS): Monsieur le président, je ne l'ai pas fait exprès, mais il se trouve que chaque conclusion permet d'enchaîner sur la question suivante.

Monsieur le ministre, la septième enquête européenne d'Eurofound, prévue en 2020, sur les conditions de travail a attiré mon attention. Depuis son lancement en 1990, l'enquête européenne sur les conditions de travail propose une vue d'ensemble pour évaluer et quantifier de manière harmonisée les conditions de travail des salariés et des travailleurs indépendants en Europe; identifier les groupes à risques et les sources de préoccupation, ainsi que les progrès accomplis; contribuer au développement de la politique européenne, en particulier en ce qui concerne la qualité du travail et de l'emploi.

À ce jour, Eurofound a réalisé six enquêtes européennes entre 1991 et 2015. Cette septième enquête sera menée auprès des travailleurs de l'Union européenne, mais aussi de Norvège, de Suisse, d'Albanie, de Bosnie-Herzégovine, du Kosovo, de Macédoine du Nord, du Monténégro, de Serbie et de Turquie.

Sur la base de ces informations, je voudrais vous poser les questions suivantes.

Dans quelle mesure ces enquêtes européennes sur les conditions de travail sont-elles utilisables par les employeurs du secteur public en situation réelle? Quel est le bilan des solutions envisagées en ce sens?

05.02 David Clarinval, ministre: Monsieur le député, ces enquêtes sont, certes, intéressantes et certains chiffres pourraient être comparés avec ceux du secteur public, notamment au sujet de l'absentéisme, puisqu'ils pourraient l'être avec ceux publiés par Medex, dont nous venons de parler. Toutefois, la prudence

est de mise, car les enquêtes regroupent des secteurs très différents. Cela soulève quelques questions quant à la pertinence d'une éventuelle comparaison et à la portée qui peut lui être donnée.

Pour le secteur public, mon administration soutient qu'un rapport tel que le "Panorama des administrations publiques", publié par l'OCDE, pourrait constituer une base de comparaison plus intéressante et une référence plus appropriée que celle que vous évoquez. La sixième édition de ce rapport a été publiée ce 12 décembre. En bref, nous estimons que cette étude est plus pertinente.

05.03 Emir Kir (PS): Monsieur le ministre, je vous remercie pour le complément d'informations.

Il est évident qu'on ne peut pas comparer des pommes et des poires et donc, des secteurs qui ne sont pas comparables. Vous m'indiquez la récente publication du dernier "Panorama des administrations publiques". Je vous propose d'en reparler après examen de ce rapport.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

06 Question de Emir Kir à David Clarinval (VPM Budget et Fonction publique) sur "Le rapport OIT/Eurofound sur les effets du télétravail" (55002258C)

06 Vraag van Emir Kir aan David Clarinval (VEM Begroting en Ambtenarenzaken) over "Het rapport van de IAO/Eurofound over het effect van telewerk" (55002258C)

06.01 Emir Kir (PS): Monsieur le ministre, bon nombre d'administrations fédérales et locales sont intéressées par le télétravail. Ce sujet préoccupe tant les gestionnaires que les syndicats et travailleurs.

Le 16 février 2017, l'Organisation internationale du Travail et la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) ont publié un rapport conjoint sur les avantages et les inconvénients du télétravail. Intitulé "Travailler n'importe quand, n'importe où: les effets sur le monde du travail", il examinait l'impact des technologies numériques utilisées à domicile sur la santé des travailleurs dans quinze pays, dont dix États membres de l'Union européenne.

Selon Oscar Vargas, coauteur du rapport pour Eurofound, le télétravail et le travail mobile grâce aux technologies digitales présentent des effets positifs et négatifs. Parmi les effets positifs, on note la réduction du temps de trajet, une autonomie accrue dans la gestion du temps de travail, une meilleure conciliation entre travail et vie privée et une productivité accrue.

Le rapport identifie également plusieurs inconvénients, comme une tendance à travailler plus longtemps et un chevauchement entre le travail rémunéré et la vie personnelle – ce qui peut conduire à des niveaux élevés de stress. 82 % des employés travaillant à domicile souffrent d'insomnie, contre 29 % pour ceux qui se rendent chaque jour au bureau.

Monsieur le ministre, avez-vous pris connaissance de ce rapport? Si oui, pouvez-vous nous faire part de votre opinion sur les effets positifs et négatifs du télétravail? Cette question pourrait-elle être à l'origine d'actions concrètes, de projets ou d'initiatives politiques? Pourriez-vous fournir un aperçu des fonctionnaires fédéraux travaillant en télétravail par SPF et/ou administrations? L'économie éventuelle réalisée au niveau du service fédéral, de l'établissement ou de l'organisation grâce au télétravail a-t-elle déjà été évaluée?

06.02 David Clarinval, ministre: Monsieur Kir, les effets positifs et négatifs du télétravail mentionnés dans ce rapport de l'OIT et d'Eurofound sont déjà connus par mon administration. Ils ont fait l'objet d'une attention particulière au sein de la communauté de partage et de bonnes pratiques qui a été créée au sein de mon administration – comme le CoP NWOW dont on avait parlé tout à l'heure – avec la vocation de partager les connaissances et expériences en matière de télétravail à l'intérieur comme à l'extérieur de l'autorité fédérale. Elle a ainsi mis en évidence que pour faire du télétravail un succès, il est important de tenir compte de trois axes.

En premier lieu, l'environnement de travail doit être adéquat. Les télétravailleurs doivent disposer d'un lieu de travail adapté, à domicile ou dans un bureau-satellite, compte tenu d'un certain nombre de principes ergonomiques. Deuxièmement, une infrastructure informatique adéquate doit être mise en place: les télétravailleurs doivent disposer des outils nécessaires pour travailler à distance. Ils doivent également être capables d'utiliser ces outils de manière efficace. Enfin, la culture de l'organisation doit donner la

responsabilité au télétravailleur. Le contrôle des dirigeants doit être remplacé par l'autonomie et le travail axé sur les résultats. Les dirigeants doivent apprendre à diriger à distance.

Outre cette communauté, il a été tenu compte de cette nouvelle manière de travailler dans le catalogue des formations accessibles aux fonctionnaires fédéraux. Par exemple, la direction à distance a été intégrée aux formations en management.

En tant que ministre de la Fonction publique, je suis favorable à toutes les mesures accordant plus de flexibilité aux membres du personnel. C'est un facteur important pour attirer de nouveaux et jeunes collaborateurs et inciter ceux qui sont déjà en place à rester.

Suite à votre deuxième question, je vais vous remettre un tableau très intéressant fournissant, par département, de 2014 à 2018, le pourcentage de télétravailleurs. Certains départements ont à peine 20 % de l'effectif qui est concerné tandis que d'autres sont à près de 90 %. C'est incroyable.

06.03 Emir Kir (PS): Monsieur le ministre, pouvez-vous les citer?

06.04 David Clarinval, ministre: Par exemple, les Affaires intérieures sont à 17 %, en 2018. La Banque Carrefour de la Sécurité Sociale en est à 91 %. Le différentiel est énorme. La Défense est à 8 %. Je vous laisse le soin d'analyser ces informations. Il y a évidemment des explications. C'est intéressant.

À la troisième question, je me réfère à la réponse apportée il y a quelques minutes quant à l'utilisation des bureaux satellites. Dans la philosophie actuelle, le but premier du télétravail est la mise en place de nouvelles méthodes de travail qui améliorent le bien-être du travailleur, et non la recherche d'économies.

Pour ce qui concerne la fin de la troisième question, elle devra être adressée à mon collègue de la Régie des Bâtiments.

06.05 Emir Kir (PS): Monsieur le ministre, merci pour vos réponses.

Les chiffres méritent de faire l'objet d'une analyse, qui fera peut-être l'objet de nouvelles questions pour essayer d'approfondir un peu la matière. Elle est nouvelle et je crois qu'elle intéresse tous les travailleurs. Ces nouvelles manières de travailler suscitent au départ une certaine appréhension, mais après, on voit que les gens s'émancipent et sont heureux.

Par contre, il y a des inconvénients. On peut contribuer à une meilleure conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle tout en assurant un meilleur service, mais cela peut poser le problème de tout le temps être connecté à son travail. Je pense au travail mobile. Il y a le télétravail, mais le travail mobile, c'est le fait de tout le temps répondre avec son téléphone. Je ne vais pas dire nuit et jour.

Mais je crois que dans nos vies, aujourd'hui, nous avons tous un problème de déconnexion. Nous sommes de plus en plus nombreux à ne plus nous déplacer sans téléphone portable. Nous avons un réel problème. Le problème d'insomnie est généralisé dans notre société. Dans la responsabilité de diriger des administrations, nous devons veiller à trouver des solutions pour garantir un service public de qualité.

Cette question de la déconnexion est essentielle. Elle doit mériter aussi une réflexion de votre part. J'imagine que vous y accordez une importance toute particulière.

06.06 David Clarinval, ministre: J'abonde en votre sens quant au droit à la déconnexion. Il faut plus de flexibilité, mais il faut aussi permettre le droit à la déconnexion pour ne pas accentuer la pression sur certains travailleurs et les problèmes liés. Je partage votre philosophie.

06.07 Emir Kir (PS): Je propose de revenir après le nouvel an sur cette problématique pour approfondir. Peut-être serez-vous encore ministre. J'aurai l'occasion de vous interroger à nouveau.

*Het incident is gesloten.
L'incident est clos.*

De **voorzitter:** Vraag nr. 55001021C van de heer Senesael wordt omgezet in een schriftelijke vraag.

*De openbare commissievergadering wordt gesloten om 11.43 uur.
La réunion publique de commission est levée à 11 h 43.*