

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

du

MARDI 20 AVRIL 2021

Après-midi

COMMISSIE VOOR
BINNENLANDSE ZAKEN,
VEILIGHEID, MIGRATIE EN
BESTUURSZAKEN

van

DINSDAG 20 APRIL 2021

Namiddag

De openbare commissievergadering wordt geopend om 14.04 uur en voorgezeten door de heer Ortwin Depoortere.

La réunion publique de commission est ouverte à 14 h 04 et présidée par M. Ortwin Depoortere.

De teksten die in cursief zijn opgenomen in het Integraal Verslag werden niet uitgesproken en steunen uitsluitend op de tekst die de spreker heeft ingediend.

Les textes figurant en italique dans le Compte rendu intégral n'ont pas été prononcés et sont la reproduction exacte des textes déposés par les auteurs.

01 Vraag van Barbara Pas aan David Clarinval (Middenstand, Zelfstandigen, Kmo's en Landbouw, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing) over "De mogelijkheid voor de deelstaten om van hun feestdag een betaalde feestdag te maken" (55013791C)

01 Question de Barbara Pas à David Clarinval (Classes moyennes, Indépendants, PME et Agriculture, Réformes institutionnelles et Renouveau démocratique) sur "La possibilité pour les entités fédérées de transformer leur jour férié en congé payé" (55013791C)

01.01 Barbara Pas (VB): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, een van de weinige lichtpuntjes in het Vivaldi-regeerakkoord is de vermelding dat de deelstaten in deze legislatuur de mogelijkheid krijgen om van een feestdag een betaalde feestdag te maken. De Gemeenschappen en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest hebben al lang een feestdag. Voor een aantal deelstaatambtenaren is dat al een betaalde feestdag maar ook voor een deel van de private sector die dat op vrijwillige basis doet. Voor heel wat andere werknemers uit die Gemeenschappen is dat echter nog altijd niet het geval.

De passage in het regeerakkoord roept wel enkele vragen op, want je kunt verschillende pistes bewandelen om dit te realiseren. Eén piste is het wetsvoorstel dat Vlaams Belang heeft ingediend, waarbij aan de Gemeenschappen een feestdag gegeven wordt via een besluit van de federale overheid. Een andere optie is dat de bevoegdheid daartoe wordt overgedragen aan de deelstaten.

De vraag is ook of men met de deelstaten in dat regeerakkoord de Gemeenschappen of de Gewesten bedoelt. Die laatste optie draagt zeker niet onze voorkeur weg, omdat de Duitstalige gemeenschap daardoor uit de boot zou vallen.

Ik heb hieromtrent al vragen gesteld aan de beide ministers voor Institutionele Hervormingen. Minister Clarinval heeft mij, zonder zelf te antwoorden, naar u doorverwezen. Minister Verlinden heeft me in haar antwoord doorverwezen naar minister Dermagne. Die liet mij ondertussen weten dat hij voor de uitvoering hiervan met de ministers Verlinden en Clarinval en ook met u zal overleggen.

Heeft dit overleg al plaatsgehad? Welke stappen zullen gezet worden voor de uitvoering van die passage uit het regeerakkoord? Welk tijdspad zal men volgen? Laat men de keuze aan de Gemeenschappen om die betaalde feestdag al dan niet in te voeren, zoals het regeerakkoord suggereert? Kiest men voor Gemeenschappen of voor Gewesten, of voor de beide, zoals minister Dermagne laat uitschijnen? Hoe zal men dit realiseren, via federale besluitvorming of door de kwestie over te dragen aan de Gemeenschappen? Ten slotte, hoe zal men dit realiseren zonder budgettaire meerkosten, zoals voorzien is in het regeerakkoord? Door de invoering van een verplichte vervangingsdag? Voor mij mag dat 21 juli zijn. Of zal dat op een andere manier gebeuren? Ik ben zeer benieuwd naar uw antwoord.

01.02 Minister **Petra De Sutter**: Mijnheer de voorzitter, mevrouw Pas, het klopt dat die suggestie in het regeerakkoord is opgenomen. Daar staat ook in dat het zonder budgettaire impact zou moeten gebeuren. Het moet effectief gaan om de vervanging van een bestaande wettelijke feestdag die bijvoorbeeld in het weekend valt – zoals er elk jaar wel een is – door een vrij door de deelstaten te kiezen feestdag, of om de inwisseling van een gewone dag jaarlijks vakantieverlof voor de feestdag van de gekozen Gemeenschap. Zoals u zelf al hebt aangehaald, is collega Dermagne, de functioneel bevoegde minister van Werk, hiermee bezig. Hij onderzoekt op dit moment hoe de overgang precies uitgevoerd dient te worden en hij zal een ontwerp voorbereiden, samen met de ministers van Institutionele Hervormingen Verlinden en Clarinval, en ook in overleg met onszelf. Ik wacht op dit moment op die analyse. Er zijn wel al contacten geweest op het niveau van de kabinetten – die weliswaar nog niet geleid hebben tot een conclusie – om te bekijken, wat mij dan betreft, welke mogelijkheden er voor de federale ambtenaren zouden zijn. Mijn administratie heeft ondertussen ook een analyse gemaakt van dit onderdeel van het regeerakkoord, een analyse die op korte termijn besproken zal worden met de collega's. Dat is op dit moment de stand van zaken. Ik kan nog niet in meer detail op uw vragen antwoorden, maar ik hoop dat we dat heel binnenkort wel zullen kunnen.

01.03 **Barbara Pas** (VB): Mijnheer de voorzitter, ik dank de minister voor haar antwoord en kijk uit naar haar analyse. Ik heb van minister Dermagne ook begrepen dat zijn administratie ondertussen heeft onderzocht welke wetgeving gewijzigd moet worden. Ik heb van de minister geen vastgepinde timing gehoord, maar we volgen dit zeker verder op. Ik ben wel blij dat u niet wacht op een initiatief van de deelstaten zelf, zoals ik heb moeten horen in eerdere antwoorden. Ik volg het samen met u zeer nauwgezet op, want ik ben zeer benieuwd hoe en hoe snel dit gerealiseerd zal worden.

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

02 **Vraag van Valerie Van Peel aan Frank Vandenbroucke (VEM Sociale Zaken en Volksgezondheid) over "Het arrest van het Grondwettelijk Hof over de arbeidsongevallenregeling voor ambtenaren" (55014181C)**

02 **Question de Valerie Van Peel à Frank Vandenbroucke (VPM Affaires sociales et Santé publique) sur "L'arrêt de la Cour constitutionnelle sur le régime des accidents du travail de fonctionnaires" (55014181C)**

02.01 **Valerie Van Peel** (N-VA): Mijnheer de voorzitter, ik verwijs naar mijn schriftelijk ingediende vraag.

Vandaag is het zo dat een statutaire ambtenaar, en ook een werknemer in de privé, na een arbeidsongeval met blijvende arbeidsongeschiktheid een rente kan ontvangen van de arbeidsongevallenverzekering ter compensatie van zijn "blijvende arbeidsongeschiktheid". Deze rente bedraagt een percentage van de jaarlijkse bezoldiging.

Deze rente is afhankelijk van de graad van arbeidsongeschiktheid, maar voor ambtenaren die hun werk in de publieke sector hervatten is deze rente beperkt tot 25% van het vroegere basisloon. Nu is het zo dat deze beperking van de rente tot 25% van het loon bij ambtenaren niet van toepassing is als het gaat om een rente die zij nog ontvangen op basis van een eerdere tewerkstelling in de privésector.

In zijn recente arrest nr. 1/2021 van 14 januari 2021 ziet het Grondwettelijk Hof dit, terecht, als een discriminatie. Een ambtenaar die vroeger in de privé gewerkt heeft en daar te maken kreeg met een arbeidsongeval wordt financieel onnodig voordeliger behandeld dan een ambtenaar die bij de uitoefening van zijn job als ambtenaar een arbeidsongeval meemaakte.

Het Grondwettelijk hof is van oordeel dat artikel 6, § 1, van de wet van 3 juli 1967 niet strookt met artikelen 10 en 11 van de Grondwet. Bent u van plan om dit artikel op korte termijn aan te passen?

Zo ja, op welke manier wenst u de bestaande regeling aan te passen? Ons lijkt het logisch om die beperking van de rente tot 25% van het vroegere loon ook toe te passen op ambtenaren die deze rente ontvangen op basis van vroeger arbeidsongeval in de privésector. Statutaire ambtenaren, of ze nu eerder in de privésector werkten of niet, kunnen immers sowieso al van enkele financiële zekerheden en voordelen genieten waar werknemers in de privésector geen aanspraak op kunnen maken. De beperking tot 25% is dan een billijke correctie. Ziet u dit ook zo?

02.02 Minister **Petra De Sutter**: Mijnheer de voorzitter, mevrouw Van Peel, ik bevestig dat ik op de hoogte ben van het arrest nr. 1/2021 van 14 januari 2021 van het Grondwettelijk Hof, waarin bevestigend geantwoord werd op een prejudiciële vraag over de beperking tot 25 % van de rente uitgekeerd aan een slachtoffer van een arbeidsongeval in de overheidssector.

Wat uw eerste vraag betreft, heb ik mijn diensten naar aanleiding van het arrest de opdracht gegeven om een analyse te maken met het oog op de aanpassing van artikel 6, paragraaf 1 van de wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie van of schadevergoeding voor arbeidsongevallen, ongevallen op weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector. Mijn diensten die zich bezighouden met arbeidsongevallen en beroepsziekten hebben het dossier tot regeling van deze problematiek wel degelijk toegevoegd aan hun lijst van lopende dossiers over deze materie. Ik verwacht een concretisering en een antwoord in de komende maanden. Preciezer kan ik niet zijn op dit moment, maar men is ermee bezig.

Wat uw tweede vraag betreft, wil ik u graag meedelen dat ik het volledig eens ben met uw analyse. Het Grondwettelijk Hof oordeelt immers dat de beperking verplicht is en toegepast moet worden, ongeacht de oorsprong van de schadevergoeding, met andere woorden de privé- of overheidssector. De beperking van de rente tot 25 % van het vroegere basisloon zou bijgevolg dus ook moeten worden toegepast op de ambtenaren, die nu ook rente ontvangen voor een arbeidsongeval dat nog dateert van een eerdere tewerkstelling in de privésector. Mijn diensten hebben hierover al contact gehad met de raadsman die de federale overheid heeft verdedigd in dit dossier.

Wij zijn er dus van overtuigd dat dit verschil in de behandeling van personeelsleden die het slachtoffer werden van een arbeidsongeval, moet worden weggewerkt. De regelgeving moet wel degelijk in die zin worden aangepast. Ik zal ervoor zorgen dat, naast andere prioritaire initiatieven op het gebied van arbeidsongevallen, de nodige aanpassingen aan de regelgeving kunnen worden doorgevoerd in de komende maanden, in elk geval vóór het einde van dit jaar.

02.03 **Valerie Van Peel** (N-VA): Mevrouw de minister, dat was heel duidelijk. Wij zijn het wederom eens. Ik wens u veel succes met de uitwerking. Ik zal ze dan wel zien verschijnen.

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

03 **Vraag van Sigrid Goethals aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven) over "Het mandaatsysteem" (55014253C)**

03 **Question de Sigrid Goethals à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques) sur "Le système des mandats" (55014253C)**

03.01 **Sigrid Goethals** (N-VA): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, ik hoop dat wij het even eens kunnen zijn als de vorige spreker. Dat zou fijn zijn en makkelijk werken voor u.

Ik heb een vraag over de mandaatstelling. In uw beleidsnota lees ik het volgende: "Voor wat betreft de mandaathouders, worden inspanningen geleverd, om de selectieprocedure verder te objectiveren en wordt gewerkt aan een dynamisch loopbaanpad, waarbij de opgebouwde managementexpertise in rekening wordt gebracht bij een eventuele verandering van de mandaatfunctie of na het succesvol beëindigen van het mandaat."

Mandaathouders worden vandaag voor een periode van uiterlijk zes jaar aangesteld. Elke houder van een managementfunctie wordt tijdens het mandaat jaarlijks geëvalueerd. Hernieuwing is mogelijk voor mandaathouders die de vermelding krijgen 'voldoet aan de verwachtingen' na een eerste mandaat of de eindvermelding 'uitstekend' na een tweede of volgend mandaat. Hij of zij wordt dan beschouwd als te hebben meegedaan aan een vergelijkende selectie, zodat de selectie niet hoeft door te gaan en hij of zij mag blijven voortwerken.

Graag had ik u bevraagd over volgende ontwikkelingen in het mandaatsysteem, zoals beschreven in uw beleidsnota. Daarom heb ik de hiernavolgende vragen.

Op welke manier wil u de selectieprocedure objectiveren? Denkt u ter zake bijvoorbeeld aan een extern selectiebureau voor de aanwerving van mandaathouders? Zo niet, beoogt u dan misschien Selor te hervormen? Indien u dat wil doen, op welke manier ziet u dat?

Op welke manier wil u de dynamische loopbaan bevorderen? Ik heb begrepen dat die materie u na aan het hart ligt. Tot op vandaag is een en ander voor mij niet helemaal duidelijk.

Denkt u eraan het evaluatiesysteem te herzien? Zo ja, op welke manier beoogt u dat?

Ten slotte, denkt u eraan de termijnen van de mandaatfuncties te herbekijken? Op welke manier wil u de depolitisering van de mandaatfuncties bewerkstelligen?

03.02 Minister **Petra De Sutter**: Mijnheer de voorzitter, mevrouw Goethals, ik dank u voor uw vragen.

Het klopt dat het mijn ambitie is om tijdens de huidige legislatuur in te zetten op de verbetering van de rekrutering en selectie van het topmanagement binnen de federale overheid. Zoals ik in mijn beleidsnota heb gesteld, wil ik inspanningen leveren, om de selectieprocedure verder te objectiveren, zoals u ook hebt aangegeven.

Het regeerakkoord vermeldt daarbij ook duidelijk de mogelijkheid tot het externaliseren van assessments. Wij onderzoeken op dit moment de verschillende pistes, waarbij de kwaliteit van de gebruikte methodes en de instrumenten onze leidraad zullen zijn.

Ik wil tevens bij de rekrutering de diversiteit bij de mandaathouders aanwakkeren ter bevordering van de diversificatie van het topmanagement van de overheid.

Belangrijk is dat we hier ook kandidaten van buiten de overheid zullen aantrekken. Ook de mandaathouders van de toekomst die al werkzaam zijn binnen de overheid moeten natuurlijk de nodige begeleiding en ondersteuning kunnen krijgen om te kunnen doorgroeien naar een topfunctie binnen de overheid. Ik onderzoek op welke manier mandaathouders ondersteund kunnen worden en kansen kunnen krijgen door vrijwillige mobiliteit te faciliteren en een dynamisch loopbaanpad uit te werken, waarbij de opgebouwde managementexpertise in rekening wordt gebracht bij een eventuele verandering van mandaatfunctie of na het succesvol beëindigen van het mandaat.

Om leidende ambtenaren van de overheidsdiensten de autonomie te geven om op slagkrachtige manier de eigen instelling aan te sturen, wordt het systeem van de bestuursovereenkomsten ook geëvalueerd. Vanuit deze optiek wil ik het evaluatiesysteem van mandaathouders herbekijken om managers te kunnen beoordelen op de resultaten, maar hen tegelijkertijd de nodige waardering en vrijheid te geven om deze verbintenissen te kunnen nakomen.

In een poging meer diversiteit te krijgen in het topmanagement onderzoeken we momenteel alle facetten omtrent de mandaatfuncties. Zo is een benchmarkoefening ingezet om diverse elementen te bekijken. Onder andere het selectieproces, de evaluatie van de mandaathouders, mobiliteit en ook de duurtijd van de mandaatperiodes, waar u specifiek naar vroeg, komen hierbij aan bod.

Selor voert momenteel de eigenlijke procedure uit. Dit resulteert in een lijst van kandidaten die objectief gescreend worden. Ongeacht wat we zullen voorstellen als systeem, zal ik blijven streven naar de voortzetting van objectieve procedures. Dit verzekert ons dat elke mandaathouder over de nodige competenties en managementvaardigheden beschikt om de functie uit te oefenen en dat we niet moeten nadenken over politisering van deze functies.

03.03 **Sigrid Goethals** (N-VA): Mevrouw de minister, het getuigt van een goed beleid om eerst een analyse uit te voeren en veel onderzoek te doen voordat overgegaan wordt tot actie. Daar ben ik het dus volkomen mee eens, net als mevrouw Van Peel.

Vandaag bepaalt Selor de volledige selectieprocedure en bestaat er eigenlijk heel weinig transparantie over de samenstelling van de juryleden. Dat moet ook eens nagekeken worden. Het is gekend dat vaak dezelfde juryleden aan bod komen. Het zou nuttig zijn deze selectieprocedure toch wat te hervormen tot een meer objectieve procedure, maar daar staat u voor garant. Het is daarbij vandaag belangrijk om een maximale doorlooptermijn te geven. Sommige vacatures staan echt zeer lang open. Dat is op een gegeven moment een beetje belachelijk. Daar zou toch iets aan moeten worden gedaan.

In mijn ogen is het veel gezonder om politiek en ambtenarij meer te scheiden, dus een depolitisering. U zei

het al, de integriteit van onze topmensen is cruciaal.

Ik ben ervan overtuigd dat u hiervan werk zult maken, want er is duidelijk heel veel werk aan de winkel om een duidelijk en helder verhaal te scheppen. Ik denk dat er nood is aan goed leiderschap in ons systeem. Ik kan alleen maar hopen dat u die pluim op uw hoed mag steken.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

04 **Samengevoegde vragen van**

- **Anja Vanrobaeys** aan **Petra De Sutter** (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven) over "De telewerkvergoeding" (55014816C)
- **Sigrid Goethals** aan **Petra De Sutter** (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven) over "De telewerkvergoeding" (55015213C)
- **Daniel Senesael** aan **Petra De Sutter** (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven) over "De telewerkpremie voor de ambtenaren" (55016564C)

04 **Questions jointes de**

- **Anja Vanrobaeys** à **Petra De Sutter** (VPM Fonction publique et Entreprises publiques) sur "L'indemnité de télétravail" (55014816C)
- **Sigrid Goethals** à **Petra De Sutter** (VPM Fonction publique et Entreprises publiques) sur "L'indemnité de télétravail" (55015213C)
- **Daniel Senesael** à **Petra De Sutter** (VPM Fonction publique et Entreprises publiques) sur "La prime pour le télétravail des agents de la fonction publique" (55016564C)

De **voorzitter**: Ik zie mevrouw Vanrobaeys niet. Mevrouw Goethals, u hebt het woord.

04.01 **Sigrid Goethals** (N-VA): Mevrouw de minister, in uw beleidsnota verwijst u meermaals naar de sociale partners en ook in uw antwoord op mijn mondelinge vraag over telewerken van 9 februari 2021 zei u dat u in overleg zou gaan met de sociale partners over telewerk en over een hogere thuiswerkvergoeding. Er zou daar worden bekeken hoe de telewerkers in heel de federale overheid over hetzelfde thuiswerkmateriaal zouden kunnen beschikken.

Toch besliste u op de ministerraad van 12 februari om de thuiswerkvergoeding te verhogen van 20 euro naar 40 euro per maand, en dit voor een termijn van acht maanden. De vakbonden zijn niet echt tevreden met deze eenzijdige beslissing, maar ik besef dat er intussen al heel wat water naar de zee is gevloeid en dat er al een paar zaken veranderd zijn.

Ten slotte lazen we in het ontwerp van koninklijk besluit dat de verhoging van de vergoeding zal gelden voor de periode van januari tot en met 8 augustus 2021. Dit werd op de ministerraad van 26 februari goedgekeurd.

Mevrouw de minister, ik heb de volgende vragen. Op welke principes baseerde u zich toen u eenzijdig besliste om de thuiswerkvergoeding voor ambtenaren te verhogen? Wat waren de redenen waarom u het overleg met de sociale partners in deze niet nodig of nuttig achtte?

Welke kosten dekt de 40 euro per maand voor de ambtenaren? Acht u deze verhoging voldoende? Op hoeveel procent van de ambtenaren heeft dit betrekking? Hoeveel budget wordt hiervoor finaal vrijgemaakt? Wat is de uitkomst van het syndicaal overleg hieromtrent de jongste weken?

04.02 **Daniel Senesael** (PS): Madame la ministre, dans le cadre du télétravail, il a été décidé de doubler temporairement l'indemnité de télétravail pour les fonctionnaires fédéraux à compter du 1^{er} janvier 2021. Il s'agit là d'une mesure bienvenue mais les syndicats de la fonction publique font observer que nombre d'agents sont en télétravail depuis plus d'un an maintenant et que cette augmentation ne permettrait pas, selon eux, de couvrir les frais découlant du travail au domicile.

Où en sont les discussions avec les organisations syndicales dans ce domaine? Cette majoration temporaire de la prime pour télétravail pourrait-elle être prolongée en fonction de l'évolution de la situation?

04.03 **Minister Petra De Sutter**: Mijnheer de voorzitter, collega's, het kernkabinet heeft op 12 februari 2021 in het kader van de sanitaire crisis een groot aantal maatregelen goedgekeurd om bedrijven, werknemers en

de meest kwetsbare personen te ondersteunen en beschermen, om hen beter te wapenen om deze crisis te doorstaan. Als aanvullende steunmaatregel voor werknemers heeft het kernkabinet beslist om de telewerkkosten van werknemers en ambtenaren te compenseren door het toekennen van een hogere belastingvrije vergoeding.

Voor het federaal openbaar ambt werd deze maatregel geconcretiseerd in een ontwerp van KB dat een steunmaatregel vastlegt inzake de vergoeding voor telewerk in het federaal administratief openbaar ambt tijdens de covidpandemie. Deze maatregel werd op 26 februari goedgekeurd door de ministerraad. Ik wil dat even duidelijk stellen, omdat dit losstaat van de discussies die we momenteel nog voeren over telewerk in de postcovidperiode. Dat zijn twee gescheiden zaken, wat tot misverstanden heeft geleid in hoofde van de syndicale organisaties. Dat zal ik u niet verbergen, maar intussen zijn die plooien gladgestreken.

Vóór de inwerkingtreding van voornoemd koninklijk besluit bedroeg de telewerkvergoeding voor het openbaar ambt maximum 20 euro per maand. Dit bedrag werd bovendien niet altijd volledig toegekend. Deze vergoeding diende om de kosten voor internetconnectie en communicatie te dekken. De nieuwe maatregel die we hebben goedgekeurd voorziet erin om voor de eerste acht maanden van dit jaar maandelijks een extra bedrag van 20 euro toe te kennen als vergoeding voor kantoorkosten, kantoorbenodigdheden, nutsvoorzieningen zoals water en elektriciteit, verwarming of onderhoud. Het ontwerp van KB ligt momenteel bij de Raad van State voor advies. We verwachten dat advies vóór 28 april, binnenkort dus.

De meest recent beschikbare cijfers over het aantal telewerkers in het openbaar ambt dateren van midden maart. Ze geven aan dat 87,01 % van de personeelsleden aan telewerk doet. Het kernkabinet heeft een budget van 8 miljoen euro vrijgemaakt voor de financiering van deze nieuwe telewerkvergoeding verbonden aan de covidcrisis en dit gedurende acht maanden.

Net als elk ander ontwerp van besluit dat betrekking heeft op het administratieve of geldelijke statuut van personeelsleden van het federaal openbaar ambt, maakte het ontwerp van dit koninklijk besluit het voorwerp uit van een vakbondsonderhandeling in het Comité B op 10 maart jongstleden. Dat staat los van de werkgroep rond telewerk, die reeds opgestart werd en waar inderdaad de syndicale organisaties plots vaststelden dat het kernkabinet deze beslissing had genomen, die uiteraard een extra budget toekende en geen verband hield met de onderhandelingen rond telewerk voor de toekomst.

Il est exact que je ne suis pas parvenue à conclure un accord avec les syndicats sur ce projet. Néanmoins, j'ai pu en expliciter la raison d'être au cours d'une discussion ouverte et constructive avec les partenaires sociaux. J'ai rappelé le cadre budgétaire strict dans lequel nous nous trouvons: nous avons reçu 8 millions d'euros, et pas un sou de plus.

Ik heb ook aandachtig geluisterd naar de verwachtingen van de syndicale partners op het gebied van telewerk, met alle bijhorende problemen, zoals onkostenvergoeding, de omstandigheden waarin telewerk wordt uitgevoerd en het recht op deconnectie, waar ik ook belang aan hecht. Zoals ik al meegaf aan de vakbondsorganisaties, zullen de werkzaamheden rond die onderwerpen voortgezet worden in een speciaal daarvoor opgerichte werkgroep binnen het Comité B. De partners zitten terug aan tafel, die werkgroep zet zijn werk verder. De resultaten van die werkgroep zullen geëvalueerd worden om op te nemen in een ontwerp van KB met het oog op een fundamentele hervorming van het telewerk bij het federaal openbaar ambt.

Si le gouvernement décidait d'accorder cette indemnité forfaitaire également au-delà du 31 août, en raison de l'évolution de la crise sanitaire et de son impact éventuel sur l'obligation de télétravail, cette mesure ferait à nouveau l'objet de négociations syndicales au sein du Comité B.

Zoals ik al aangaf zal er ondertussen in de werkgroep met de vakbonden op constructieve wijze verder worden overlegd over alle aspecten van telewerk, teneinde de vereiste structurele aanpassingen te evalueren en het telewerk op termijn uit te roepen tot een volwaardige vorm van werkorganisatie in een soort van hybride model van telewerk en kantoorwerk.

Op dit moment is niet voorzien in een algemeen, specifiek, regelgevend initiatief voor het toekennen van een of andere premie voor het personeel dat niet kon telewerken, maar dat op de werkvloer moest blijven werken. Dat is een vraag die ook af en toe wordt gesteld.

Het is wel zo dat op sommige departementen, dat is hun autonome beslissing, wordt gekeken of er een specifiek initiatief kan worden genomen. Zo heeft de minister van Justitie een ontwerp van KB ingediend voor een administratieve en begrotingscontrole om een premie aan het verplegend personeel van gevangenis te kunnen toekennen. Dat is perfect mogelijk.

Het is niet mogelijk om het personeel een vergoeding toe te kennen omdat men geen bijkomende kosten heeft. Die extra kosten heeft men wel als men thuis moet werken. Men kan dat niet op dezelfde manier toekennen aan mensen die niet telewerken, want het gaat om een vergoeding van de kosten voor telewerken.

Ik vind het toch belangrijk om te benadrukken dat het werk van de mensen die niet hebben kunnen telewerken en die mogelijk risico's hebben gelopen uiterst geapprecieerd wordt en dat hun inzet en toewijding ervoor zorgen dat de diensten bij de federale overheid de nodige kwaliteit kunnen blijven leveren.

Tot daar de elementen van antwoord op de gestelde vragen.

04.04 Sigrig Goethals (N-VA): Mevrouw de minister, ik dank u voor het zeer duidelijk en volledig antwoord. Ik hoor dat de covidtelewerkpremie van 20 euro extra, die loopt tot eind augustus, indien nodig zal worden verlengd en dat de volledige telewerkvergoeding volledig zal worden herbekeken.

04.05 Daniel Senesael (PS): Madame la ministre, je vous remercie pour votre réponse qui permet de bien envisager la façon dont les concertations ont pu être menées et dont le travail va se poursuivre au sein du groupe de travail. Ce qui m'intéresse particulièrement, c'est la réforme fondamentale du télétravail qui pourra être envisagée, comme vous l'avez mentionné. Nous reviendrons dans quelques mois pour connaître le suivi effectué au sein de ce groupe de travail.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

05 Question de Daniel Senesael à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques) sur "La promotion des femmes aux fonctions supérieures des services publics" (55015171C)

05 Vraag van Daniel Senesael aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven) over "De bevordering van vrouwen in hogere functies bij de overheidsdiensten" (55015171C)

05.01 Daniel Senesael (PS): Monsieur le président, madame la ministre, aujourd'hui, environ 70 % des personnes occupant les fonctions managériales des services publics belges sont des hommes.

Dans votre note de politique générale, vous souligniez que "la promotion des femmes à des fonctions supérieures dans nos services publics doit être améliorée". Vous annonciez également votre projet consistant à "examiner quels facteurs inhibiteurs jouent un rôle afin de parvenir à des initiatives de développement et des efforts de sensibilisation ciblés". À cet effet, vous précisiez vouloir "collaborer étroitement avec les institutions disposant d'une expertise en la matière, comme l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH)".

Madame la ministre, avant de vous poser mes questions, permettez-moi de vous apporter notre plein et entier soutien dans votre projet.

Cela étant, est-il possible de connaître les avancées? Un constat précis et détaillé en matière d'occupation des fonctions managériales dans nos services publics par des femmes a-t-il pu être posé? Le cas échéant, pouvons-nous obtenir des informations à ce sujet? Les facteurs freinant l'accession des femmes aux postes à responsabilités au sein de nos services publics ont-ils été identifiés? Si oui, pouvons-nous être informés des initiatives particulières envisagées pour les contrer?

05.02 Petra De Sutter, ministre: Monsieur le président, monsieur Senesael, concernant la répartition entre les genres, je tiens à préciser que les fonctions managériales au sein des Services publics fédéraux (SPF) sont exercées sous la forme de mandats. En vue de mener à bien ces missions légales relatives au pilotage de la carrière des mandataires fédéraux, le SPF Stratégie et Appui (BOSA) a développé une application appelée "Cadastre des mandataires fédéraux" qui est directement nourrie par les organisations fédérales.

En date du 10 mars dernier, on dénombrait 143 fonctions à mandat dans les SPF, les Services publics de

programmation (SPP), les Organismes d'intérêt public (OIP) et les Institutions publiques de sécurité sociale (IPSS), 33 étant occupées par des femmes et 110 par des hommes, ce qui est, selon moi, proportionnellement tout à fait insuffisant. La fonction publique compte plus de 52 % de femmes et seul un quart d'entre elles accède à des fonctions dirigeantes. C'est totalement insuffisant!

Augmenter ce nombre est, par conséquent, une ambition importante de notre politique. Nous avons récemment pu obtenir – c'est peut-être un premier petit pas – que deux tiers au maximum des membres d'un jury de sélection pour une fonction supérieure soient désormais du même genre. En effet, si un jury de sélection est composé de 90 % d'hommes, on sait de manière empirique qu'il y aura plus d'hommes choisis dans les fonctions que de femmes. C'est ainsi! J'espère que l'obtention d'un meilleur équilibre entre les genres dans nos jurys de sélection aura des résultats à l'avenir. Il faudra mesurer pour en être sûr.

Nous allons également travailler sur l'arrivée de nouvelles recrues. Les postes vacants pour des fonctions dirigeantes et de management au sein de l'administration fédérale doivent attirer suffisamment de femmes grâce à nos efforts ciblés dans la stratégie d'image de l'employeur (*employer branding*).

Mes services mettent en place des actions spécifiques pour encourager les femmes ayant des ambitions managériales comme l'action Top Skills de la DG Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui. Cette dernière assure aussi une offre structurelle et variée de formations et de coachings notamment dans le domaine du leadership destinés à stimuler tous les talents quel que soit leur genre. Je crois fortement dans le principe de mentorat et de coaching.

Les freins rencontrés par les femmes pour accéder à ce type de fonctions peuvent être multifactoriels. Ils sont un sujet d'intérêt pour mes services et font l'objet d'analyses de littérature mais également d'un travail de champ (*fieldwork*). Nous sommes en train d'effectuer une grande recherche à ce sujet et de mener une concertation avec les experts comme l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ou la Commission consultative scientifique pour la sélection.

Normalement, l'étude sera lancée cette année-ci dans le but d'identifier les facteurs inhibiteurs dans les carrières des femmes. En outre, nous organiserons prochainement une table ronde sur ce sujet avec plusieurs hauts fonctionnaires et avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Enfin, la mixité des genres est une ambition de ce gouvernement qui, pour la première fois, présente une parité hommes-femmes parfaite. Je me réjouis que parmi les récentes nominations des présidents des comités de direction, plusieurs femmes aient décroché des fonctions managériales. Nous devons continuer sur cette voie.

05.03 Daniel Senesael (PS): Madame la ministre, je vous remercie pour vos réponses qui correspondent aux ambitions que vous avez manifestées et affichées dans votre déclaration de politique générale.

Je voudrais souligner quelques-unes de vos initiatives, pour lesquelles je vous remercie. Vous avez parlé de trois éléments qui me semblent tout à fait importants dans le développement des actions qui sont menées. D'abord, un jury de sélection composé paritairement constitue déjà une action décisive puisque le résultat des réflexions au sein de ce jury serait différent s'il était composé de 90 % d'hommes par exemple. Vous disiez à cet égard que c'est un petit pas. Je ne pense pas. C'est déjà un grand pas pour les femmes et ce grand pas il faut le souligner. (...)

Vous soulignez également que cela permet d'identifier les facteurs inhibiteurs mais surtout d'y faire face et de faire en sorte que ce leadership soit bien présent pour stimuler les talents.

Madame la ministre, avec vous, j'en fais une priorité. Au sein de cette législature, la mixité doit être un phare que vous devez allumer et faire briller pour montrer notre détermination. Merci de poursuivre et d'amplifier cette action.

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

06 Vraag van Theo Francken aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven) over "De maaltijdcheques voor het burgerpersoneel van Defensie" (55015395C)

06 Question de Theo Francken à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques) sur

"Les chèques-repas pour le personnel civil de la Défense" (55015395C)

06.01 Theo Francken (N-VA): Mevrouw de vicepremier, ik denk niet dat ik al de eer heb gehad om u een vraag te stellen, ik denk dat het de eerste keer is. Ik heb u wel een brief gestuurd om u proficiat te wensen met uw mandaat en u veel succes te wensen, maar ook doorzettingsvermogen en wijsheid. Ik wil u ook bedanken voor de mooie brief die u me hebt teruggestuurd.

Ik ben blij dat ik u hier kan spreken over een zaak die mij aanbelangt. Collega Sigrid Goethals volgt vooral Ambtenarenzaken op, zij is trouwens ook van Vlaams-Brabant, dus zal ze dat zeker heel goed doen. Ik wil u graag spreken over een technisch dossier in verband met Defensie. Ik ben al vele jaren lid van de commissie voor Landsverdediging, dat is mijn eerste liefde, en eigenlijk ben ik geen lid van de commissie voor Binnenlandse Zaken, ook al denken velen dat. Ik ben daar nooit lid van geweest, op een jaartje na.

In de commissie voor Landsverdediging hebben we een hele discussie gehad over het ambitieuze personeelsplan van de minister, het zogenaamde POP-plan, People Our Priority. Ze belooft daarin heel wat aan het personeel, aan de militairen, zowel hier als in het buitenland. Ze zegt dat ze eindelijk de lonen zal gelijkstellen met die van de politie. Ik heb haar daar net nog over ondervraagd, maar ik heb daar nog geen budgettaire duidelijkheid over gekregen want dat zal zeer veel geld kosten. Zij zegt dat ze dat geld heeft, maar ze wil niet zeggen hoeveel. Ik denk dat ze het geld niet heeft. Ze wil geen duidelijkheid geven, dus ik zal opnieuw een vraag moeten indienen. Het is soms moeilijk om transparantie te krijgen van de regering, en dat is frustrerend. We hebben immers de taak om de uitvoerende macht te controleren door vragen te stellen en dossiers samen te stellen. Als men dan geen antwoorden krijgt, is dat bijzonder flauw en kan een parlementslid zijn werk niet doen.

De minister van Defensie heeft ook beloofd dat het bedrag van de maaltijdcheques voor de militairen zou stijgen. Ze voegde daaraan toe dat ze dat voor het burgerpersoneel van Defensie niet zelf kan doen, omdat die bevoegdheid, naar haar zeggen, bij minister De Sutter ligt.

Komt er ook een verhoging van de maaltijdcheques voor het burgerpersoneel van Defensie? Zult u aan het burgerpersoneel ook maaltijdcheques toekennen? Ook voor een bedrag van 6 euro per dag? Wat is de richtdatum om dit uit te rollen?

Het zijn natuurlijk belangrijke vragen, want als men zoiets voor de militairen doet, dan begrijpt u dat het burgerpersoneel van Defensie zich zal afvragen of er ook iets voor hen is voorzien. Wat is de kostprijs van deze operatie? Graag wat meer uitleg.

06.02 Minister Petra De Sutter: Mijnheer Francken, de bijdrage van het openbaar ambt aan het POP-plan (People Our Priority) voor het burgerpersoneel van Defensie zal worden uitgevoerd volgens de procedure van artikel 7 van het KB van 16 november 1994 betreffende de administratieve en budgettaire controle.

De bestaande ontwerp tekst, die zich bij Defensie bevindt, zal worden aangepast om van toepassing te zijn op het burgerpersoneel en zal dan ook voor administratieve controle worden voorgelegd aan mijn diensten. Via die administratieve controle zal mijn kabinet indirect bijdragen tot de toekenning van maaltijdcheques voor het aangekondigde bedrag van 6 euro voor het personeel van Defensie. Wij oefenen dus de administratieve controle uit over dit soort beslissingen, ook in andere departementen als Defensie.

Wat uw vraag over de richtdatum van de uitrol betreft, verwijs ik naar het voornemen dat minister Dedonder in de commissie heeft kenbaar gemaakt, namelijk de tweede helft van 2021.

Wat betreft de budgettaire implicaties kan ik u op dit moment nog geen antwoord bezorgen.

06.03 Theo Francken (N-VA): Mevrouw de minister, uw antwoord is goed nieuws voor het burgerpersoneel van Defensie. Zij krijgen dus ook maaltijdcheques van 6 euro per dag vanaf de tweede helft van dit jaar. Het wordt nog verder concreet uitgewerkt.

Ik zal u nog een schriftelijke vraag stellen over de kostprijs zodat u met uw diensten kunt bekijken wat het juist zal kosten. Ik probeer ook altijd naar het budgettaire te kijken. Ik heb soms de indruk dat de regering een boom heeft gevonden waarmee men gewoon moet schudden om er geld uit te laten vallen. Ik ondervraag bijzonder veel ministers en vind het onvoorstelbaar wat al hun plannen zullen kosten. Ik ben zelf lid van een regering geweest en wij moesten elke cent 85 keer omdraaien. Ik kreeg altijd een neen van

Sophie Wilmès, die toen minister van Begroting was, en dan moest ik altijd via Jan Jambon in de kern toch nog proberen geld te krijgen. Dat was altijd een hele discussie, maar nu is dat allemaal geen probleem.

Wij hebben die geldboom nooit gevonden. U moet mij toch eens vertellen waar die staat. Het zou evengoed een geldezeltje kunnen zijn. Het is echter ongelooflijk hoeveel geld wordt uitgegeven door de huidige regering, niet alleen voor de kabinetten en de bestaafing maar ook gewoon. Er is blijkbaar heel veel geld.

U hebt natuurlijk ook gezien dat er een negatief saldo van dertig miljard euro is in 2021. Vorig jaar was dat vijftig miljard euro. Dat zal vroeg of laat ooit wel eens worden terugbetaald. De regering kan natuurlijk ook pleiten zoals Paul Magette, namelijk voor een reset van alle schulden in heel Europa. Wij zullen eens kijken wat dat zal geven: een devaluatie, gevolgd door instabiliteit. Wij hebben een dergelijke economische en financiële crisis al gehad met de bankencrisis. Misschien moeten wij die linkse formules eens proberen. Dat is altijd interessant en een mooi maatschappelijk experiment. Of de burger en vooral mijn kinderen en kleinkinderen daar beter van zullen worden, betwijfel ik echter, eerlijk gezegd.

Ik stel evenwel vast dat ook voor dat project geld is gevonden, wat heel goed is. Ik moet toegeven dat ik enigszins jaloers ben. Ik ben immers ook burgemeester en er is niks zo leuk als voortdurend geld krijgen en opnieuw kunnen uitgeven. Ik stel vast dat zulks blijkbaar nu geen probleem is.

De **voorzitter**: Naar mijn mening week u toch enigszins af van de vraag.

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

07 Vraag van Sigrid Goethals aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven) over "De uitzendarbeid" (55015652C)

07 Question de Sigrid Goethals à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques) sur "Le travail intérimaire" (55015652C)

07.01 Sigrid Goethals (N-VA): Mevrouw de minister, ik diende onlangs bij uw kabinet een schriftelijke vraag in over uitzendarbeid. Dit was naar mijn vermoeden de eerste evaluatie sinds in deze mogelijkheid voor federale overheidsdiensten en -bedrijven op 1 januari 2019 werd voorzien door toenmalig minister Vandeput.

Uit de cijfers blijkt dat twaalf federale overheidsorganisaties er in 2019 gebruik van hebben gemaakt, veelal echter in zeer beperkte mate, terwijl 80 % van de overheidsorganisaties dat niet heeft gedaan. Bpost maakte als enige uitschieter wel ontzettend veel gebruik van uitzendkrachten.

Het feit dat andere overheidsdiensten en -bedrijven hier nog geen gebruik van maken is natuurlijk geen probleem. Ik kan mij indenken dat het bij sommige diensten niet mogelijk is om uitzendkrachten te gebruiken of dat het in elk geval moeilijk is om met uitzendkrachten te werken gezien de specificiteit van de taken. Het feit dat in deze mogelijkheid werd voorzien is evenwel een goede zaak. Het laat immers toe dat overheidsdiensten en -bedrijven, indien ze dat nodig achten, vlotter kunnen inspelen op afwezigheden van personeel of toenemende werkdruk.

Ik heb hier wel enkele vragen over. Is het KB dat de mogelijkheid biedt om uitzendkrachten aan te werven voldoende bekend bij de overheidsdiensten en -bedrijven? Als u meent dat dit niet het geval is, denkt u dan eventueel aan nieuwe initiatieven om deze mogelijkheid meer bekendheid te geven? Kunt u aangeven waarom de meeste overheidsdiensten en -bedrijven hier geen gebruik van maken? Meent u dat het kostenplaatje daar een rol in speelt?

07.02 Minister Petra De Sutter: Mevrouw Goethals, het KB van 7 december 2018 dat in de mogelijkheid voorziet om uitzendkrachten aan te werven werd op 14 januari 2019 in het *Belgisch Staatsblad* gepubliceerd. Na de publicatie werd hierover onmiddellijk gecommuniceerd, op 19 januari 2019, in de nieuwsbrief Fedweb News die bestemd is voor de federale organisaties. Op de infosite Fedweb, die alle info bevat over werken voor de federale overheid, wordt hier tevens een permanente aparte rubriek aan gewijd.

De FOD BOSA heeft midden 2019 het strategisch federaal aankoopoverleg trouwens voorgesteld om een overheidsopdracht te lanceren voor het plaatsen van een raamovereenkomst voor interim-arbeid voor de organisaties van het federaal openbaar ambt. Als overheidsorganisatie is men immers ook gehouden aan de

overheidsopdrachtenwet en moet men dus telkens de markt verkennen, confer deze reglementering, als men beroep wil doen op een dienstverlener voor het plaatsen van interim-personeel.

In 2019 hadden zich al 35 organisaties geïnteresseerd verklaard om gebruik te maken van zo'n raamovereenkomst. Begin dit jaar hebben zich nog zeven organisaties uit de wetenschappelijke instellingen gemeld na een bijkomende informatieronde op vraag van BELSPO. Zeer recent, op 9 maart, werd door het Loopbaancentrum van BOSA een presentatie gegeven over de mogelijkheid voor het netwerk van HR-verantwoordelijken van de instellingen van openbaar nut. Deze organisaties en alle organisaties die al een intentieverklaring hadden onderschreven, hadden nu tot 8 april 2021 de tijd om zich definitief aan te sluiten bij de raamovereenkomst. Al deze demarches van de FOD BOSA maken dat de mogelijkheid om beroep te doen op interim-arbeid naar ons aanvoelen wel degelijk bekend is bij de meeste overheidsdiensten.

Het tewerkstellen van uitzendkrachten is echter aan strikte voorwaarden verbonden. Bij het tewerkstellen van uitzendkrachten onder deze strikte voorwaarden van het KB moet een organisatie bovendien voorafgaandelijk onderhandelen met de syndicale afvaardiging over de tewerkstelling van elke uitzendkracht bij een tijdelijke vermeerdering van werk of voor bepaalde vormen van uitzonderlijk werk. In elk geval is er een informatieverplichting.

Uitzendarbeid brengt daarnaast ook meerkosten met zich mee. Denk aan die boom van de heer Francken. Het hoofd van de dienst, verantwoordelijk voor de werkingskredieten van de dienst, moet de opportuniteitsvraag afwegen. We zitten in een periode van budgettaire restrictie. Het is dus niet evident voor organisaties om deze meerkosten te dragen. Daar wordt wel degelijk aan gedacht. In eerste instantie zullen binnen het federaal openbaar ambt alternatieven worden overwogen, zoals het gebruik van de Special Federal Forces en Talent Exchange. Deze vormen van tijdelijke mobiliteit maken het mogelijk voor federale organisaties om personeel uit te wisselen zonder druk op hun werkingsbudget. Dat is een heel elegant instrument.

Het feit dat een groot aantal organisaties zich geïnteresseerd hebben verklaard in een raamovereenkomst voor interim-arbeid wil zeggen dat ze effectief de wil hebben om vlotter te kunnen inspelen op afwezigheden van personeel of toenemende werkdruk.

De FOD BOSA dient elk jaar van de verschillende federale overheidsdiensten de globale informatie te ontvangen over de uitzendkrachten. Daar wordt dan een rapport van gemaakt voor de bevoegde ministers. We volgen die evolutie dus jaarlijks op en we zullen kunnen constateren of er de volgende jaren meer of minder gebruik van zal worden gemaakt. Ik hoop dat u daarmee voldoende antwoord hebt gekregen.

07.03 Sigrig Goethals (N-VA): Dit antwoord was meer dan voldoende, bedankt.

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

08 Samengevoegde vragen van

- Anja Vanrobaeys aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven) over "Een dienstvrijstelling voor de verlengde paasvakantie" (55016020C)
- Evita Willaert aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven) over "Dienstvrijstelling, thuiswerk en opvang kind" (55016527C)

08 Questions jointes de

- Anja Vanrobaeys à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques) sur "Une dispense de service pour les vacances de Pâques prolongées" (55016020C)
- Evita Willaert à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques) sur "La dispense de service, le travail à domicile et la prise en charge des enfants" (55016527C)

08.01 Anja Vanrobaeys (Vooruit): Mevrouw de minister, ik verwijs naar mijn schriftelijk ingediende vraag.

Mevrouw de minister,

De omzendbrief nr. 686 bevat voor de federale ambtenaren richtlijnen wanneer zij hun kind moeten opvangen wanneer de school of kinderopvang sluit door corona. Volgens die richtlijnen kan een federaal ambtenaar ofwel telewerken, ofwel een dienstvrijstelling krijgen ofwel verlof of inhaalrust nemen.

Vorige week woensdag heeft het overlegcomité beslist een paaspauze in te lassen om de verdere verspreiding van het coronavirus tegen te gaan. Daarom worden vanaf 29 maart de lagere en secundaire

scholen gesloten. Het kleuteronderwijs en de crèches blijven open, maar zowel de onderwijskoepels als Kind en Gezin roepen op om ook kleuters en baby's zoveel mogelijk thuis te houden. Daarnaast worden tijdens de paasvakantie bijkomende veiligheidsvoorschriften opgelegd aan jeugdkampen en vakantieopvang, waardoor veel vakantiewerkingen en jeugdbewegingen hun paaskamp annuleren.

Mijn vragen zijn dan ook:

Kunnen federale ambtenaren tijdens de week 'verlengde paasvakantie' een beroep doen op de mogelijkheden uit voornoemde richtlijn om hun kinderen op te vangen? Geldt dit recht ook in geval van co-ouderschap?

Geldt dit recht ook voor ouders van kleuters en peuters van wie de kleuterschool of crèche open blijft, gelet op de oproep om ook deze kinderen thuis te houden?

Geldt dit recht ook wanneer het paaskamp dat werd vastgelegd tijdens de paasvakantie wordt geannuleerd?

Met dank voor de verstrekte antwoorden.

08.02 Evita Willaert (Ecolo-Groen): Mijnheer de voorzitter, ik verwijs naar mijn schriftelijk ingediende vraag nr. 55016527C.

Op woensdag 24 maart 2021 kondigde het Overlegcomité nieuwe maatregelen aan om de derde coronagolf de kop in te drukken. Zo werd onder meer beslist om de basis- en middelbare scholen te sluiten. In de nasleep van dit Overlegcomité, gingen onderwijskoepels over tot de sluiting van de kleuterscholen of formuleerden ze hiertoe een advies. Scholen die open bleven vroegen aan ouders om solidair te zijn met de leerkrachten en hun kinderen zoveel mogelijk thuis te houden indien mogelijk. Ook veel crèches hadden eenzelfde boodschap. Een hele moeilijke puzzel voor heel wat werkenden met kinderen, ook wanneer men kan telewerken.

Er werd reeds een regeling uitgewerkt waarbij ouders in dit geval gebruik kunnen maken van tijdelijke werkloosheid, ook als thuiswerk mogelijk is. Contractuele ambtenaren vallen al binnen dit systeem. U liet eerder weten ook een regeling te willen uitwerken voor statutaire ambtenaren, aangezien zij wettelijk gezien geen aanspraak maken op het systeem van tijdelijke werkloosheid.

In dit verband stel ik U graag volgende vragen:

Klopt het dat U een regeling heeft uitgewerkt voor statutaire ambtenaren?

Zo ja:

Wat zijn precies de modaliteiten?

Kunnen statutaire ambtenaren met mogelijkheid tot telewerk en opvangmoeilijkheden beroep doen op dienstvrijstelling? Is dit een afdwingbaar recht voor alle ambtenaren, of een gunst van de leidinggevende ambtenaar?

Op welke manier werd/wordt over dit stelsel gecommuniceerd naar de belanghebbenden, zodat zij op de hoogte zijn van hun rechten?

Zo nee:

Gelet op mogelijke gelijkaardige situaties in de toekomst, heeft U de ambitie om deze regeling uit te werken?

Bij voorbaat dank voor uw antwoorden.

08.03 Minister Petra De Sutter: Mijnheer de voorzitter, mevrouw Vanrobaeys, mevrouw Willaert, bedankt voor uw vragen over dienstvrijstelling, thuiswerk en de opvang van kinderen.

Sinds mijn aantreden in oktober 2020 heb ik de evoluties rondom het coronavirus op de werkvloer en de impact op de werking van de federale overheid uiteraard van nabij opgevolgd. De arbeidsorganisatie en de vakantieplanning voor 2021 zijn daarbij een belangrijk aandachtspunt. Ik heb daarom aan alle leidend ambtenaren en aan alle personeelsleden gevraagd om de nodige rust in te bouwen in deze voor veel personeelsleden drukke tijden. Medewerkers wordt namelijk vaak gevraagd om extra inspanningen op de werkvloer te leveren en de nodige flexibiliteit aan de dag te leggen en zij moeten vaak creatieve oplossingen zoeken voor de opvang van hun kinderen, al dan niet gecombineerd met veelvuldig telewerk.

Mevrouw Willaert, in antwoord op uw vraag kan ik meedelen dat reeds op 28 oktober 2020 een rondzendbrief werd verstuurd met door ons opgestelde richtlijnen voor de personeelsleden van het federaal administratief openbaar ambt inzake de organisatie van het werk en de opvang van de kinderen bij tijdelijke sluiting van scholen, kinderdagverblijven en centra voor de opvang van kinderen met een handicap. In die rondzendbrief zeg ik zeer duidelijk dat het personeelslid een dienstvrijstelling kan krijgen voor de periodes wanneer de zorg voor zijn kind niet te combineren is met zijn werkzaamheden en er geen alternatieve opvang is voorzien door de gesloten instelling, dus de school, het kinderopvangverblijf of het centrum voor de opvang van kinderen met een handicap. Dat is van toepassing op alle federale ambtenaren, of zij nu statutair of contractueel in dienst zijn. In diezelfde rondzendbrief vestig ik er ook de aandacht op dat de personeelsleden ook de mogelijkheid hebben om van een of ander verlofstelsel gebruik te maken, bijvoorbeeld jaarlijks vakantieverlof of verlof om dwingende redenen van familiaal belang, of daarnaast nog niet opgenomen inhaalrust of verlof op te nemen. Het is immers belangrijk om af en toe te deconnecteren en dat is het best mogelijk in zulke verlofstelsels.

Recent werd inderdaad beslist om de paasvakantie, net als de herfstvakantie in 2020, uit te breiden met een extra vrije week. Opnieuw moesten medewerkers op zoek naar een oplossing om allerhande professionele verplichtingen te combineren met de opvang van kinderen. Zij konden daarbij ook terugvallen op de regeling uitgewerkt in de rondzendbrief van 28 oktober 2020, die reeds werd ingezet tijdens de extra vrije dagen na de herfstvakantie in 2020 en bij de sluiting van scholen, kinderdagverblijven en opvanginitiatieven voor kinderen met een handicap.

Leidend ambtenaren wordt daarbij gevraagd om waakzaam te zijn voor heel concrete vragen van de medewerkers. Dit geldt zeker voor medewerkers die afspraken hebben gemaakt in het kader van co-ouderschapsregelingen met de andere ouder van hun kind of kinderen.

Tijdens de paasvakantie, die intussen achter ons ligt, konden ook niet alle jeugdinitiatieven zoals paasstages of -kampen op volle kracht functioneren. Daarom moest opnieuw de nodige creativiteit worden gevraagd van alle medewerkers om de continuïteit van de diensten te garanderen maar ook de thuisopvang van kinderen te organiseren. Er is daarom gevraagd om de medewerkers te informeren over de opnamemodaliteiten van de verschillende verlofstelsels: het jaarlijks vakantieverlof, inhaalverlof, loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof en meer bepaald de mogelijkheid om dit in weken op te nemen, en het verlof om dwingende redenen.

Tot slot beloof ik verder alle nieuwe ontwikkelingen op de voet te volgen en de nodige maatregelen te nemen zodra dit noodzakelijk is. We kunnen op dit moment helaas onmogelijk inschatten hoe de werking van de federale overheid nog kan beïnvloed worden door deze gezondheidscrisis, maar we blijven waakzaam.

Ik hoop dat uw vragen daarmee beantwoord zijn, mevrouw Vanrobaeys en mevrouw Willaert.

08.04 Anja Vanrobaeys (Vooruit): Dank u, mevrouw de minister.

Mijn vraag is nu inderdaad niet meer zo actueel, want de 'verlengde' paasvakantie is achter de rug. Uiteraard is er de rondzendbrief die inderdaad mogelijkheden geeft, ofwel door verlofstelsels op te nemen, ofwel door inhaalrust of nog door een dienstvrijstelling. Ik begrijp ook dat de continuïteit van de dienstverlening daarbij moet gegarandeerd worden, en dat dit heel wat creativiteit en inzet vraagt van het personeel van de federale overheidsdiensten, waarvoor ik ze trouwens uitdrukkelijk wil bedanken.

Mijn vraag handelt evenwel over meer gelijkvormigheid tussen ambtenaren, werknemers en zelfstandigen. Zo was er een oproep van Kind & Gezin om tijdens de week vóór de paasvakantie en ook tijdens de paasvakantie zelf, baby's, peuters en kleuters niet naar crèches of kleuterscholen te sturen, ook al waren die open, net om de verspreiding van het virus tegen te gaan. Voor werknemers is dat opgevangen met tijdelijke werkloosheid, voor zelfstandigen met een overbruggingsrecht, maar wat met de ambtenaren? Ik ken er een aantal die verlof hebben opgenomen, hoewel ze hun dagen moeten tellen, want als men kinderen heeft, ligt het verlof meestal van bij het begin van het jaar vast. Is de rondzendbrief ook in dat geval van toepassing? Kan dat eventueel gegeneraliseerd worden?

08.05 Evita Willaert (Ecolo-Groen): Mevrouw de minister, dank u voor uw antwoord.

Ik sluit mij aan bij de repliek van collega Vanrobaeys. Het is goed dat wij creatief zijn en dat wij bekijken wat

er allemaal mogelijk is.

Ik geef een ander voorbeeld, dat van een lokaal bestuur dat op het einde van het jaar, in december, de mensen vroeg hun verlofdagen op te nemen omdat het niet de bedoeling was die over te dragen naar het daaropvolgende jaar. Ik meen dat er reden is voor billijkheid en dat iedereen wat water in zijn moet doen om deze moeilijke periode door te komen.

Mijn grootste zorg is dat er niet genoeg waakzaamheid zou zijn. Ouders, en in het bijzonder ouders van kleine kinderen, zitten intussen toch wat op hun tandvlees. Soms meen ik dat de mensen die in deze periode geen kleine kinderen hebben in de illusie leven dat men kan thuiswerken met een peuter, een baby of een kleuter in huis. Ik zeg u: dat kan niet. Wij moeten heel voorzichtig blijven. De rekker van ouders met kleine kinderen kan nog een beetje uitrekken, maar dat kan niet eindeloos. Ik hoop dus dat daar op de werkvloer van de federale ambtenarij veel begrip voor wordt opgebracht, dat men creatief blijft omspringen met de werktijden en aandacht voor ambtenaren die aangeven dat het niet meer gaat. Ik heb er vertrouwen in dat ter zake de nodige waakzaamheid aan de dag gebracht is en ook nog zal zijn in de toekomst.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

09 Vraag van Nahima Lanjri aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven) over "Het registratiesysteem van de startbaanovereenkomsten" (55016328C)

09 Question de Nahima Lanjri à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques) sur "Le système d'enregistrement des conventions de premier emploi" (55016328C)

09.01 Nahima Lanjri (CD&V): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, enige tijd geleden vroeg ik u naar cijfers over de startbaanovereenkomsten die jongeren onder 26 jaar kunnen aangaan om bij de federale overheidsdiensten aan de slag te gaan om daar ervaring op te doen. Het gaat om een contract van bepaalde duur, dat eventueel kan worden verlengd tot de werknemer de leeftijd van 26 jaar heeft bereikt.

Ik heb signalen ontvangen dat er problemen zijn met de doorstroming van jongeren met een startbaanovereenkomst naar een contractuele of statutaire functie bij de overheidsadministratie. Vooral jongeren met een handicap, die volgens de dienst goed werk leverden, konden na het aflopen van hun startbaanovereenkomst blijkbaar toch niet doorstromen naar een gewone job bij de administratie.

Uit uw antwoord op mijn vorige vragen blijkt dat uw administratie niet over de gegevens beschikt om deze these te ontkrachten of te bevestigen, omdat de gegevens niet worden geregistreerd. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen startbaancontracten en andere contracten. Bijgevolg zijn er ook geen cijfers voorhanden over de mate van doorstroming naar andere functies bij de overheid.

Om een effectief beleid te kunnen voeren, is het nochtans van groot belang dat het beleid regelmatig wordt geëvalueerd en bijgestuurd. Wij hebben die cijfers in het verleden blijkbaar niet geregistreerd, maar bent u het met mij eens om een registratiesysteem op te zetten, samen met de federale overheidsdiensten, zodat de gegevens voortaan wel beschikbaar zijn?

Deze gegevens zijn belangrijk om een goed beleid te kunnen voeren, gebaseerd op inclusie en in het bijzonder van mensen met een handicap. Op die manier kunnen we in de toekomst nagaan hoeveel jongeren met een handicap er met een startbaancontract zijn begonnen, hoeveel er met een andere overeenkomst zijn gestart, hoeveel jongeren met of zonder handicap er nadien kunnen doorstromen naar de Selortesten, hoeveel er daarna contractueel of statutair bij de administratie terechtkunnen en hoeveel jongeren die werkzaam zijn bij de FOD met een startbaanovereenkomst doorstromen naar een functie bij de overheidsadministratie.

Dat zijn voorbeelden van zaken die we zouden weten als we ze zouden registreren. Het verwondert mij enorm dat wij dat nu niet of niet goed hebben geregistreerd. Als men aan een inclusieve samenleving werkt, moet men dat weten.

U weet ook dat wij onlangs, namelijk in maart 2021, nog de Grondwet hebben aangepast en dat personen met een handicap recht hebben op een inclusieve aanpak. Wij moeten daar nu zelf werk van maken en ervoor zorgen dat wij een en ander weten.

Nadat wij de cijfers hebben, kunnen wij minstens nagaan of er iets verkeerd loopt. Loopt er iets verkeerd bij de Selortesten of komen mensen gewoon niet in aanmerking? Wat kunnen wij daaraan doen? Dat kan echter enkel op basis van cijfers.

09.02 Minister **Petra De Sutter**: Mijnheer de voorzitter, mevrouw Lanjri, ik dank u voor uw vragen. Ik geef u ook honderd procent gelijk, maar ik zal natuurlijk uitgebreider antwoorden.

In mijn antwoord op uw schriftelijke vraag gaf ik inderdaad aan dat de administratie op dit moment alleen maar over algemene informatie beschikt inzake, enerzijds, jonge werknemers en, anderzijds, werknemers met een handicap binnen de federale overheid. Het is absoluut mijn intentie om de dataverzameling en -verwerking op beide fronten te verbeteren.

Ten eerste, inzake de jonge werknemers wordt momenteel centraal geen onderscheid gemaakt tussen, enerzijds, startloopbaanovereenkomsten, de fameuze Rosettacontracten, die onder de individuele verantwoordelijkheid van elke dienst vallen of, anderzijds, andere arbeidsovereenkomsten van bepaalde of onbepaalde duur.

Ik kan u meegeven dat het mijn intentie is om de komende jaren steeds meer aan *evidence-informed of evidence-based policy making* te doen. Er zijn daarbij inderdaad cijfers nodig, om de juiste beslissingen te kunnen nemen. Er is ondertussen op de FOD BOSa een project opgestart rond hr-data, om de databronnen en -stromen in kaart te brengen en te hertekenen voor onder andere een betere input naar het beleid. Echter, ook bij het optimaliseren van de selecties zullen wij het dataluik voor ogen moeten houden, zodat data maximaal centraal beschikbaar en exploiteerbaar zijn. Dat zou ervoor moeten zorgen dat wij in de komende jaren beter op vragen zoals uw vraag kunnen antwoorden en dus ook ons beleid beter kunnen evalueren en bijsturen waar nodig.

Ten tweede, uw vraag gaat specifiek over jonge mensen en mensen met een handicap. Daarom geef ik u graag mee dat het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling, Selor, de FOD BOSa en de Begeleidingscommissie voor de aanwerving van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt of BCAPH de mogelijkheid onderzoeken om gegevens uit de databank van de Kruispuntbank Sociale Zekerheid te koppelen aan personeelsgegevens van het federaal administratief openbaar ambt. U zal begrijpen dat zulks een delicate oefening is. De bedoeling is echter in elk geval dat die koppeling een automatische en anonieme telling mogelijk maakt van werknemers met een handicap die voor de federale overheid werken.

Momenteel kan er op uw vragen betreffende Rosettacontracten voor jonge personen met een handicap enkel geantwoord worden met behulp van proxygegevens, zoals leeftijd, het aanvragen van redelijke aanpassingen bij de selectie of het in aanmerking komen voor voorrang bij aanwerving of het aanvragen van een arbeidspostaanpassing. Op die manier kunnen we indirect vermoeden dat dit gaat om personen met een handicap.

Vandaag zijn er 5.500 sollicitanten die in hun cv aangeduid hebben dat ze redelijke aanpassingen willen bij het afleggen van hun testen. Van hen zijn er 287 jonger dan 26 jaar. Van die 287 zijn er intussen 30 werkzaam bij de federale overheid. Dat zijn cijfers die we krijgen. Ik ben het helemaal met u eens dat dit vrij gebrekkige informatie is om beleid mee te voeren. Hopelijk zullen we binnenkort meer gedetailleerde en betere cijfers hebben omdat het streefcijfer van 3% nog lang niet in zicht is. Dat is een van onze ambities in deze regeerperiode.

09.03 **Nahima Lanjri** (CD&V): Mevrouw de minister, dank u wel dat u wil ingaan op mijn voorstel om toch werk te maken van een deftige registratie. Streefcijfers die we onszelf opleggen, in dit geval de 3%, bereiken we helemaal niet. We zitten aan 1,2%. Het gaat om 3% mensen met een erkende handicap. Hopelijk wordt hier niet te ver in gegaan om iedereen die een andere handicap of een arbeidshandicap heeft, hierbij te tellen om aan die cijfers te komen. Dat is natuurlijk ook niet de bedoeling.

We moeten echter echt werk maken van tewerkstelling van mensen met een handicap op onze werkvloer, temeer omdat wij een voorbeeldfunctie hebben. Wij zijn de grootste werkgever van het land. Wij moeten toch ook het goede voorbeeld geven aan de privésector als we van hen hetzelfde verwachten. Laten we dat dus effectief registreren. Het is ook geen probleem om via kruispuntbankgegevens en andere, met de nodige reglementering rond privacy, te zien of we nu al eventueel een deel van de mensen niet meegeteld hebben, terwijl die misschien wel meegeteld moesten worden. Zelfs als die personen meegeteld worden, komen we

vrees ik nog niet aan die 3%. Er is werk genoeg om alvast stappen vooruit te zetten in deze.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

De openbare commissievergadering wordt gesloten om 15.11 uur.

La réunion publique de commission est levée à 15 h 11.