

COMMISSION DE L'INTERIEUR,
DE LA SECURITE, DE LA
MIGRATION ET DES MATIERES
ADMINISTRATIVES

du

MARDI 6 JUILLET 2021

Matin

COMMISSIE VOOR
BINNENLANDSE ZAKEN,
VEILIGHEID, MIGRATIE EN
BESTUURSZAKEN

van

DINSDAG 6 JULI 2021

Voormiddag

De openbare commissievergadering wordt geopend om 10.30 uur en voorgezeten door de heer Ortwin Depoortere.

La réunion publique de commission est ouverte à 10 h 30 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.

De **voorzitter**: Vraag nr. 55018508C van mevrouw Rohonyi wordt omgezet in een schriftelijke vraag.

01 **Vraag van Nahima Lanjri aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven) over "De aanwerving en de tewerkstelling van personen met een handicap bij de federale overheid" (55018910C)**

01 **Question de Nahima Lanjri à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques) sur "Le recrutement et l'emploi des personnes handicapées dans l'administration fédérale" (55018910C)**

01.01 **Nahima Lanjri (CD&V):** Mevrouw de minister, het percentage mensen met een handicap die werken bij de overheid daalt helaas jaar na jaar, terwijl dat zou moeten stijgen naar 3 %. Dat is een problematische evolutie, want u zult het met mij eens zijn dat de overheid net het goede voorbeeld zou moeten geven.

In 2019 was er slechts 1,22 % medewerkers met een handicap volgens het evaluatieverslag voor 2019 van de Begeleidingscommissie voor de aanwerving van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt (BCAPH). Sinds 2016 is er een daling van de tewerkstelling van personen met een handicap. Toen bedroeg het percentage nog 1,44 %, maar in 2019 lag het dus nog lager. Ik stelde u in april 2021 al een vraag over het registratiesysteem van de startbaanovereenkomsten, meer bepaald over de doorstroming van jongeren met een handicap met een startbaanovereenkomst naar een contractuele of statutaire functie. U zei echter dat die registratie nog niet op punt staat.

Het werkveld geeft aan dat het grootste probleem een gebrek aan aangepast werk is, maar ook een gebrek aan aangepaste testen. Bij Selor bijvoorbeeld zijn er enkel generieke testen. Die testen worden wel vormelijk aangepast – men kan een groter scherm en een aangepaste stoel vragen –, maar aan de inhoud verandert er niets. Men test dus generieke competenties en niet zozeer de competenties die exact nodig zijn voor de functie die de betrokken persoon zou uitoefenen, waardoor heel veel mensen uit de boot vallen. De BCAPH heeft daarom in haar evaluatieverslag een aantal aanbevelingen opgesteld.

U gaf eerder al aan dat een aantal instanties – BCAPH, DG Rekrutering en Ontwikkeling, Selor, FOD BOSA – de mogelijkheid onderzoeken om gegevens uit de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid te koppelen aan personeelsgegevens van het federaal administratief openbaar ambt om de telling te verfijnen, maar ik zei toen al dat een betere telling niet voldoende zal zijn. Naast de telling en de verfijning ervan, vraag ik me ook af welke acties u nog zult ondernemen om ervoor te zorgen dat de federale overheid toch minstens die 3 % haalt.

Hoe zult u de aanwervingsprocedures optimaliseren voor mensen met een handicap? Ik verwijs daarvoor naar de vele goede voorstellen die de Begeleidingscommissie doet. In het verslag van de Begeleidingscommissie stelt zij voor om een jaarlijkse sensibiliseringsactie op te starten ter bevordering van de tewerkstelling van mensen met een handicap, en om dit te organiseren voor alle medewerkers en het management, met de steun van het Netwerk Federale Diversiteit. Bent u van plan om in te gaan op deze en andere aanbevelingen? Bent u ook van plan om op systematische wijze de evaluatierapporten van de Begeleidingscommissie in rekening te brengen?

Ik kan u immers zeggen, mevrouw de minister, dat een aantal mensen uit het werkveld die in die Begeleidingscommissie zitten, op de duur afhaken, omdat ze van mening zijn dat de politiek niets doet met haar aanbevelingen. Zij zitten er middenin en doen al jarenlang aanbevelingen, en stellen vast dat er niets of bijna niets mee gedaan wordt. Daarom hoop ik dat u dit wel ter harte zult nemen.

01.02 Minister **Petra De Sutter**: Mevrouw Lanjri, dank u voor deze heel belangrijke vraag.

Ik kan u bevestigen dat de diensten die onder mijn bevoegdheid vallen de mogelijkheid tot samenwerking met de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid op basis van de huidige regels grondig hebben onderzocht. Daaruit is echter gebleken dat het beoogde effect, namelijk een betere telling op grond van de huidige regels, onvoldoende zou zijn, omdat de gegevens slechts beperkt overeenkomen. Om die reden zetten zij de reflectie hieromtrent verder. We stoppen er dus niet mee, we denken na over hoe we dat kunnen oplossen.

Wat de optimalisering betreft van de aanwervingsprocedures voor mensen met een handicap, wil ik benadrukken dat inclusie het belangrijkste principe is en blijft. Een voorbeeld hiervan zijn de bestaande redelijke aanpassingen van testprocedures, die verzekerd worden voor alle types selectieprocedures van de FOD BOSA. Een extra selectiekanaal voor personen met een handicap met zicht op vast werk zou ook drempelverlagend kunnen werken en is zeker het onderzoeken waard. De federale selectiepraktijk evolueert natuurlijk zelf ook mee met de tijd, met de arbeidsmarkt en met de noden van werkgevers. Zo is er toch vandaag al meer variatie in het gebruik van de pc-tests bij een eerste proef en in de selectiestappen in het algemeen, bijvoorbeeld online sollicitatiegesprekken. Dat kan extra kansen met zich meebrengen voor sollicitanten met een handicap.

Wat de jaarlijkse sensibiliseringsacties betreft, kan ik bevestigen dat er ook in 2021 een sessie zal plaatsvinden. De FOD BOSA treft momenteel voorbereidingen om een infosessie te organiseren voor instellingen van het hoger onderwijs die bijvoorbeeld laatstejaarsstudenten of alumni met een handicap naar werk begeleiden.

Het is de bedoeling om op die manier de federale overheid als inclusieve werkgever te promoten. De sessies geven namelijk informatie over de waaier aan interessante en maatschappelijk zinvolle jobs die de federale overheidsdiensten bieden en over de redelijke aanpassingen van selectieprocedures en de voorrangregeling voor sollicitanten met een handicap. Ik kan u daarover nog meegeven dat de voorzitter van het Netwerk Federale Diversiteit wel degelijk op de hoogte is van dat initiatief. Hierover wil ik ook nog opmerken dat de diensten met de actie, in samenwerking met de universiteiten en hogescholen, gehoor geven aan een van de aanbevelingen van de BCAPH om de instroom van jonge personeelsleden met een handicap te stimuleren.

Ten slotte, zal ook bij het uitwerken en de implementatie van de nieuwe *employer brand*-strategie specifieke aandacht worden geschonken aan het inzetten van specifieke communicatiekanalen om net die doelgroep te bereiken.

Ik zal niet nalaten kennis te nemen van de evaluatierapporten van de BCAPH en de aanbevelingen uit het jaarverslag van de BCAPH, die als inspiratie kunnen dienen. Mijn beleidscel wordt trouwens uitgenodigd op elke werkvergadering van de BCAPH door de FOD BOSA.

01.03 **Nahima Lanjri** (CD&V): Mevrouw de minister, het is goed dat u de zaak ter harte neemt. Inclusie is inderdaad het belangrijkste woord. De federale overheid kan niet van private werkgevers vragen om inspanningen te doen om mensen met een handicap aan te werven als zij het zelf niet doet. Wij moeten dus minstens zelf het goede voorbeeld geven.

Ik ben blij dat u een aantal initiatieven ter sensibilisering wil nemen, maar ik wil toch hameren op twee zaken.

Ten eerste, de redelijke aanpassingen bij sollicitatiegesprekken of bij de Selor-testen zijn echt niet voldoende. Wij moeten veel meer teruggaan naar wat men vroeger deed met jobs op maat. Er zijn echt heel veel jobs die personen met een handicap perfect kunnen doen, maar generieke testen zijn voor hen niet altijd geschikt. Iemand die perfect het werk van een IT'er kan doen, is bijvoorbeeld niet altijd iemand die de sociale vaardigheden heeft om mensen aan het onthaal te bedienen. Wij moeten dus testen wat wij moeten testen. Die mensen zullen hun job goed doen. Men moet de lat niet lager leggen, maar ook niet hoger door testen te organiseren waar men op allerlei vlakken goed moet presteren en niet enkel op die vlakken die relevant zijn voor een bepaalde job. Ik hoop dat u dat zult onderzoeken en dat u daar werk van zult maken.

Ten tweede, het is goed dat u samenwerkt met de universiteiten. De evaluatierapporten van de Begeleidingscommissie moeten echt serieus genomen worden. Er zit heel veel in. Laat dit niet gewoon een inspiratiebron zijn, maar probeer die aanbevelingen ook uit te voeren, tenzij er argumenten zijn om iets niet te doen. Niet alles kan altijd. Er moeten wel minstens argumenten komen waarom een aanbeveling van de Begeleidingscommissie eventueel niet wordt gevolgd. De overheid heeft die instantie immers zelf opgericht.

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

02 **Samengevoegde vragen van**

- **Nahima Lanjri aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven) over "De langdurig zieken" (55018923C)**
- **Sigrid Goethals aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven) over "De beschikbaarheid bij de federale ambtenaren en de re-integratie" (55019675C)**

02 **Questions jointes de**

- **Nahima Lanjri à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques) sur "Les malades de longue durée" (55018923C)**
- **Sigrid Goethals à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques) sur "La disponibilité des fonctionnaires fédéraux et la réintégration" (55019675C)**

02.01 **Nahima Lanjri (CD&V):** *Mevrouw de minister,*

Tegen het einde van dit jaar kent ons land 500.000 langdurig zieken. Voor elke tien mensen die in ons land werken, is er 1 langdurig ziek. De problematiek van het hoge aantal langdurig zieken beperkt zich niet tot de privésector maar zien we ook bij onze federale ambtenaren.

Uit cijfers die ik bij u opvroeg blijkt dat federale ambtenaren steeds langer ziek zijn. In 2017 was de gemiddelde duur van afwezigheid van zieke ambtenaren 21,8 dagen, in 2020 liep dit op tot 24,2 dagen (22,9 dagen in 2019). Dat het aantal ambtenaren dat ziek wordt afneemt is een positieve evolutie. Maar dat diegenen die ziek zijn, gemiddeld langer afwezig zijn is zorgwekkend. Het aandeel langdurige afwezigheden (>1 jaar) bij federale ambtenaren blijft ook toenemen. Het langdurig verzuim stijgt al sinds 2012 (in 2012 0,84%; in 2019 1,43%).

Dat ambtenaren steeds langer ziek worden is in de eerste plaats heel erg voor de personen in kwestie. Veel van deze mensen die nog kunnen werken, willen ook graag werken. In sommige gevallen komen ze, nadat hun ziekteverlof is opgebruikt, verplicht in het pensioen wegens definitieve lichamelijke ongeschiktheid terecht. Er zijn zeker gevallen van mensen die terug aan de slag kunnen mits de nodige aanpassingen maar veelal botsen ze op enorme drempels die de stap naar aangepast werk onmogelijk maken.

Het hoge ziekteverzuim betekent ook een grote kost voor onze samenleving. Uit uw antwoord op mijn schriftelijke vraag blijkt dat het naar schatting gaat om een kost van € 312.708.410 in 2019. Bovendien moeten we als grootste werkgever van het land het goede voorbeeld geven. We moeten ervoor zorgen dat we het aantal langdurig zieken effectief terugdringen. We moeten hiervoor inzetten op preventie maar ook op goede begeleiding bij de werkhervatting/re-integratie.

Van actoren op het terrein horen we dat het vaak misloopt bij de re-integratietrajecten. Alle initiatieven inzake werkhervatting en re-integratie worden versplinterd genomen per departement en zijn ook anders voor statutaire dan wel voor contractuele ambtenaren. Hierdoor zou er weinig of geen gevolg worden gegeven aan de adviezen van de arbeidsgeneesheer waardoor re-integratieplannen zelden uitgevoerd worden en dode letter blijven. De toepassing van de re-integratie zou bij de federale overheid in de meeste gevallen slechts een toepassing op papier blijven. Er start dan een re-integratietraject op maar er wordt weinig actie ondernomen.

In het federaal actieplan mentale veerkracht op het werk – luik ambtenaren staan een aantal maatregelen beschreven ter preventie van burn-out. Een van die elementen is de verbetering van het re-integratiebeleid van de federale overheid, een element dat ik net aanhaalde. Is deze analyse al van start gegaan? Is het de

bedoeling een meer coherent re-integratie beleid te voeren om versnippering te vermijden? Hoe wil u dit aanpakken?

Op welke manier wil u de gemiddelde duur van de ziekteperiode van ambtenaren terugdringen?

Rond de regeling van ziektepensioen gaf uw collega Minister Lalieux op een vraag van een collega Van der Donckt mee dat het ziektepensioen meer in lijn zal worden gebracht met de regeling inzake arbeidsongeschiktheid en de daarbij horende re-integratietrajecten voor de werknemers. Het ziektepensioen zou tijdens deze legislatuur geëvalueerd worden en u zou hierbij betrokken worden. Hoe ver staat dit dossier?

Op het niveau van Comité B zijn de gesprekken voor een sectoraal akkoord opgestart. Zullen ook de re-integratietrajecten en de overige initiatieven rond werkhervatting hier besproken worden?

Voorziet u een hervorming van de bestaande re-integratietrajecten voor langdurig zieke ambtenaren? Zo ja, hoe zou u dit willen doen? Zo nee, waarom niet?

Ik dank u voor uw antwoorden.

02.02 Sigrid Goethals (N-VA): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, wij weten dat, wanneer het kapitaal aan ziekte dagen is opgebruikt, de ambtenaar in de zogenaamde disponibiliteit verkeert.

Uit een antwoord op mijn schriftelijke vraag blijkt dat de disponibiliteit in 2020 toenam ten opzichte van 2019. Wij spreken over ongeveer 246.000 ziekte dagen in 2020, ten opzichte van ongeveer 188.000 ziekte dagen in 2019. Een aantal FOD's springt er daarbij uit. Uit het meest recente rapport van Medex over het ziekteverzuim bij de federale ambtenaren blijkt dat het algemene ziekteverzuim in 2019 gelukkig is gestabiliseerd ten opzichte van 2018. Het blijft echter jammer genoeg hoog. Het aantal afwezigheden langer dan een jaar neemt helaas toe. Een beleid van terugkeer van de langdurig zieke werknemers naar de werkvloer is natuurlijk belangrijk. U kent de problemen: stressgerelateerde psychologische problemen en locomotorische problemen. Er zijn natuurlijk de re-integratieprojecten en de interne mobiliteit, waarop u ook wil inzetten. Wij moeten er echter meer aan doen.

Ik had daarover de hiernavolgende vragen.

Hebt u een verklaring voor de stijgingen van het aantal dagen disponibiliteit bij de federale ambtenaren in 2020 ten opzichte van 2019? Hoe verklaart u de uitschieters bij bepaalde FOD's?

Kan u een algemeen beeld geven – ik vraag duidelijk een algemeen beeld – van het aantal ambtenaren in 2019 en 2020 dat in disponibiliteit verkeert? Hoeveel ontvangen wachtgeld is gelijk aan 60 % van de laatste activiteitswedde? Hoeveel ontvangen wachtgeld is gelijk aan 100 % wegens langdurige ziekte?

In het kader van het federaal actieplan *Mentale veerkracht op het werk* wil ik graag het volgende weten. Welke acties wil u specifiek nemen in het kader van het re-integratiebeleid bij federale ambtenaren, los van het actieplan dat algemeen al is voorgelegd op de ministerraad van 25 maart 2021? Ik had graag iets concreters gezien. Op welke manier zal u dat eventueel trachten te verbeteren?

Ondertussen zijn wij alweer een paar maanden later. Kan u eventueel een stand van zaken geven inzake de *disability managers*?

02.03 Minister Petra De Sutter: Mevrouw Goethals en mevrouw Lanjri, bedankt voor deze belangrijke vraag.

Wat de verbetering van het re-integratiebeleid van de federale overheid betreft, kan ik u eerst en vooral bevestigen dat het huidige systeem van formele re-integratie helaas niet steeds tot de gewenste resultaten leidt. Daarover zullen we het eens zijn. Daarom worden de bestaande maatregelen en de hervorming ervan momenteel kritisch bekeken in samenspraak met de relevante stakeholders, waaronder de stafdirecteurs P&O, de sociale partners, maar ook actoren zoals Medex, preventieadviseurs enzovoort.

Het is de bedoeling om aanbevelingen te formuleren rond de bijsturingen van de huidige stelsels om te komen tot een betere begeleiding en de uitbreiding van de mogelijkheden voor een succesvolle re-integratie. Idealiter situeert zich dat in de eigen functie of bij de eigen werkgever, maar ook mogelijkheden daarbuiten moeten onderzocht worden. Dit gebeurt overigens in overleg met mijn collega, de minister van Volksgezondheid en Sociale Zaken, zodat er één federaal beleid rond burn-out en re-integratie wordt uitgebouwd. Op die manier zou enerzijds de bestaande versnippering naargelang het statuut van de ambtenaar al voor een deel moeten ondervangen worden, anderzijds moet dit ook leiden tot meer coherentie met de aanpak buiten de federale overheid.

Daarnaast heeft de analyse tot doel een aantal drempels te identificeren en weg te werken in de reglementering rond bijvoorbeeld verminderde prestaties, deeltijds werken, aanwezigheidsbeleid en mobiliteit, en ook te streven naar een meer coherent werkhervattingsbeleid in elk departement, zonder te raken aan de specificiteit van elk departement zelf. Bovendien wordt onderzocht welke verbeteringen er mogelijk zijn op het vlak van ondersteuning door loopbaanbegeleiding en heroriëntering, communicatie zowel tijdens als na een afwezigheid, en opleiding. Ten slotte, wordt ook bekeken wat de mogelijkheden zijn om tijdens de afwezigheid in samenspraak met de betrokkene al bepaalde acties te ondernemen in de stap naar een succesvolle integratie.

Door al deze zaken wordt eigenlijk aan de ambtenaar een aanbod gedaan met als doel de zelfredzaamheid te verhogen om zo tot succesvolle en duurzame re-integratie te komen.

De daling van de gemiddelde duurtijd van de afwezigheid kan daarbij een gunstig neveneffect zijn, maar dat is niet de belangrijkste doelstelling. De ervaring leert dat het streven naar een daling van de gemiddelde duurtijd als een doel op zich kan leiden tot druk op zieke werknemers, wat precies het omgekeerde effect zou kunnen hebben.

Wat het ziektepensioen betreft, wordt uiteraard overleg gepleegd met mijn collega die bevoegd is voor Pensioenen. Het is onze gezamenlijke ambitie te vermijden dat ambtenaren met capaciteiten en competenties in pensioen worden geplaatst. Op dit moment zit dit dossier in de analysefase van de mogelijkheden.

Ik kan u verder ook bevestigen dat in het voorstel van sectoraal akkoord bepaald zal worden dat er een fiche wordt opgenomen inzake re-integratie en inzake de problematiek van werkhervatting na langdurige afwezigheid wegens ziekte.

Mevrouw Goethals, wat uw vraag naar cijfermateriaal betreft, kan ik u informeren dat het zeer korte tijdsbestek voor het antwoord op uw mondelinge vraag mij niet toelaat al het gevraagde cijfermateriaal te verkrijgen. U hebt zelf al verwezen naar uw schriftelijke vraag nr. 145 inzake beschikbaarheid. Meer specifiek over de stijging van het aantal dagen beschikbaarheid bij de FOD Justitie en de FOD Financiën, moeten die diensten zelf worden bevraagd. Ik heb die cijfers zomaar niet. Op deze korte tijd kan ik u evenmin een stand van zaken inzake de *disability managers* geven, omdat dit opnieuw een bevraging van de verschillende FOD's impliceert. Wij kunnen dat doen, dat is het probleem niet, maar ik heb die gegevens vandaag niet. Bovendien vergt een overzicht van deze cijfers, en een algemeen beeld van de beschikbaarheid, zoals u vroeg, eigenlijk ook een kwalitatief onderzoek van het ziekteverzuim van de federale ambtenaren voor het jaar 2020. Het ziekteverzuimrapport van 2021 van Medex, dat slaat op de cijfers van 2020, wordt binnenkort verwacht. Ik hoop dat wij uit dat rapport cijfers zullen kunnen halen die een antwoord bieden op uw vragen.

02.04 Nahima Lanjri (CD&V): Mevrouw de minister, ook hier moet de overheid het goede voorbeeld geven. Ook hier moet de overheid ervoor zorgen dat ambtenaren die langdurig ziek zijn geweest en terugkeren naar het werk een re-integratietraject krijgen. Wij horen van mensen op het terrein dat dit niet gebeurt. Dit staat zo wel op papier, maar in de praktijk blijft het dode letter. Dit kan niet. Dit is niet alleen een verspilling van talent, het kost ons ook handenvol geld. Het is niet de bedoeling om mensen, die mits een aangepast traject toch nog kunnen werken, met pensioen te sturen; wat vandaag evenwel gebeurt.

Het is goed dat hiervan werk wordt gemaakt. U zegt dat een en ander wordt onderzocht, zoals het ziektepensioen. Hierover wordt nu overlegd met de minister van Pensioenen. Ik merk wel op dat wij in september al met de globale pensioenhervorming moeten komen. Het is dus hoog tijd dat de denkoefeningen en analyses worden afgerond zodat wij met concrete voorstellen naar de pensioenhervorming in september kunnen gaan.

Mevrouw de minister, ik hoop dat het Comité B, waar sectorale gesprekken zijn opgestart, ook bij de re-integratieprojecten wordt betrokken, daar ga ik van uit.

Ik kijk uit naar september, naar de vergaderingen van de commissie voor Sociale Zaken of van deze commissie, om het opnieuw te hebben over de re-integratie van langdurig zieke ambtenaren. Voor ons telt elk talent. Ook mensen die een tijd out zijn geweest, moeten de kans krijgen om het werk te hervatten, mits een re-integratietraject. Dit mag geen dode letter blijven.

02.05 **Sigrid Goethals** (N-VA): Mevrouw de minister, het is altijd goed om eerst een analyse te maken alvorens men overgaat tot actie.

Ik blijf wel enigszins op mijn honger, in die zin dat ik geen tijdspanne gehoord heb. Ik heb deze vraag vroeger ook al gesteld en u zei toen dat u dit samen met de andere ministers en de sociale partners zou analyseren. We blijven echter in de analysefase zitten, waardoor ik geen concrete antwoorden krijg over de doelstellingen of een actieplan. Ik betreur dat enigszins. Ik begrijp uiteraard dat u mij de cijfers op deze korte termijn niet kan bezorgen, daarom vroeg ik een algemeen beeld. Ik verwacht evenwel antwoorden van u en ik blijf op mijn honger inzake een concreet actieplan, nu de analyse toch al een aantal maanden duurt. Het zal ongetwijfeld niet gemakkelijk zijn aangezien het een zeer uitgebreid werk is maar ik verwacht wel antwoorden.

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

03 **Samengevoegde vragen van**

- **Nahima Lanjri** aan **Petra De Sutter** (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven) over "De anciënniteitsbepaling bij ambtenaren" (55018925C)

- **Nahima Lanjri** aan **Karine Lalieux** (Pensioenen en Maatschappelijke Integratie) over "De anciënniteitsbepaling bij ambtenaren" (55018926C)

03 **Questions jointes de**

- **Nahima Lanjri** à **Petra De Sutter** (VPM Fonction publique et Entreprises publiques) sur "La détermination de l'ancienneté chez les fonctionnaires" (55018925C)

- **Nahima Lanjri** à **Karine Lalieux** (Pensions et Intégration sociale) sur "La détermination de l'ancienneté chez les fonctionnaires" (55018926C)

03.01 **Nahima Lanjri** (CD&V): Mevrouw de minister, op 28 mei keurde de ministerraad een ontwerp van koninklijk besluit goed houdende diverse maatregelen inzake selectie, mobiliteit, taalcertificering en geldelijke loopbaan in het federaal administratief openbaar ambt. Deze aanpassingen hebben als doel om jobs in de openbare sector aantrekkelijker en de selecties effectiever te maken. Dat is lovenswaardig. Zo moet het eenvoudiger worden om de juiste persoon op de juiste plek te vinden.

Een van de voorstellen die u doet in het koninklijk besluit is het automatisch erkennen van de geldelijke anciënniteit die verworven is in andere functies in de privésector of als zelfstandige. Dat kan alleen wanneer de reeds opgedane ervaring nuttig en vereist is voor de functie bij de openbare sector. Vandaag gebeurt dat niet automatisch, maar men kan een aanvraag indienen om relevante ervaring te laten meetellen.

Dat we inzetten op het aantrekkelijker maken van werken bij de overheid is een goede zaak, maar we mogen hierbij onze huidige personeelsleden niet uit het oog verliezen. Ik verneem immers van heel wat mensen dat ze daarvan niet op de hoogte zijn, zij wisten niet dat ze moeten aangeven dat ze relevante ervaring hebben.

Ik heb hierover volgende vragen.

Voorziet u ook in een soort regularisatie voor ambtenaren die al werkzaam zijn in de openbare sector maar wiens ervaring in de privésector nooit heeft meegeteld voor hun anciënniteit? Dat een retroactieve toepassing van deze bepaling niet haalbaar is, begrijp ik. Zou het echter niet mogelijk zijn om, vanaf nu, deze jaren van relevante ervaring te laten meetellen voor de geldelijke anciënniteit in hun huidige job? Dat zou een impact hebben op het huidige loon en het pensioen later. Kan u dit laten onderzoeken? Gaat u hierover in overleg met de minister van Pensioenen?

03.02 Minister **Petra De Sutter**: Mijnheer de voorzitter, mevrouw Lanjri, op dit moment voorziet het ontwerp van KB niet in de mogelijkheid van een herberekening van de geldelijke anciënniteit voor personeelsleden die reeds in dienst zijn. Wel hebben deze personeelsleden, zoals u ook aangaf in uw vraag, bij hun indiensttreding reeds een dossier ingediend bij hun nieuwe werkgever om hun ervaring geldelijk erkend te zien. Als de ervaring die zij aanbrengen nuttig is voor de functie waarin ze aangeworven zijn, zal die ervaring ook reeds meegeteld zijn.

De aanpassing van het KB beoogt enerzijds het automatisch opstarten van de procedure om te onderzoeken

of de ervaring die iemand meebrengt nuttig is voor de functie waarin de persoon wordt aangeworven, anderzijds voorziet de wijziging erin dat wanneer er expliciet een minimale beroepservaring in de oproep tot kandidaten is opgenomen, zeker deze minimale beroepservaring ambtshalve wordt meegeteld. We zien geen reden om dit retrograad toe te passen aangezien de situatie op dit moment niet problematisch is voor die mensen.

Op uw tweede vraag kan ik u zeggen dat er in het verleden ook nooit een dergelijk overleg heeft plaatsgevonden tussen de minister van Ambtenarenzaken en die van Pensioenen bij aanpassingen rond het in aanmerking nemen van diensten voor de geldelijke anciënniteit. Ik plan hierover nu dus evenmin een overleg met de minister van Pensioenen.

03.03 Nahima Lanjri (CD&V): Mevrouw de minister, zoals ik in mijn vraag reeds gezegd heb, was het in het verleden inderdaad mogelijk om die anciënniteit op te geven, maar dat moest men zelf doen. Sommige mensen waren daar in het verleden niet adequaat over geïnformeerd.

Daarom vraag ik u om toch te onderzoeken of er voor die gevallen, waar er in het verleden iets misgelopen is, iets kan worden rechtgezet. Dit heeft immers een impact op hun pensioen. Het gaat hopelijk niet over massaal veel gevallen, maar geef die mensen toch de kans om daar nu een oplossing voor te krijgen, zodat zij hun anciënniteit die zij misschien twintig jaar geleden hebben moeten opgeven – ik weet dat er toen maximaal tien jaar meegeteld kon worden – niet verliezen. Er zijn situaties waarbij mensen met dertien jaar ervaring, die dat toen niet hebben aangegeven omdat zij hiervan niet op de hoogte waren, daardoor tien jaar anciënniteit missen. Zij hebben soms een lagere wedde dan hun ondergeschikten, hoewel zij soms leiding geven aan 500 personen. Voor die categorie mensen, die misschien niet heel talrijk zijn, vraag ik u de nodige initiatieven te nemen om de aanpassingen door te voeren, hetzij bij dit KB, hetzij bij een ander.

Bent u bereid die mogelijkheid te onderzoeken? Excuseer dat ik de vraag nogmaals stel en het op die manier probeer te verduidelijken. Het is immers nog niet voor iedereen opgelost.

De **voorzitter**: Mevrouw de minister knikt bevestigend. Stelt dat u gerust, mevrouw Lanjri?

03.04 Nahima Lanjri (CD&V): Het is zeker een geruststelling dat u het wilt laten onderzoeken. Hopelijk komt het voor de betrokkenen op die manier in de toekomst in orde.

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

04 Vraag van Maria Vindevoghel aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven) over "De besparingen in het ambtenarenapparaat" (55019676C)

04 Question de Maria Vindevoghel à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques) sur "Les économies dans la fonction publique" (55019676C)

04.01 Maria Vindevoghel (PVDA-PTB): Mevrouw de minister, vorige week woensdag was het de internationale dag van de openbare diensten. De vakbonden hebben toen actie gevoerd aan het Vlaams Parlement om te wijzen op het belang van de openbare diensten en tegen de besparingspolitiek. Er was ook een onlineactie op Europees niveau in verschillende landen.

Vandaag is het vernietigende rapport over de ADIV in verband met de zaak-Conings actueel. Er is in dat dossier sprake van een structureel personeelstekort. Ook bij Asiel en Migratie is er een groot personeelstekort door de jarenlange besparingen.

De regering-Michel heeft heel veel bespaard op de openbare sector. Ik heb een brief ontvangen van het College van voorzitters van de federale en programmatorische overheidsdiensten, die ook tot u gericht was, waarin zij een *cri de coeur* doen over de besparingen in de openbare sector. Ik geef een aantal voorbeelden van de besparingen tussen 2014 en 2019: 12 % op het personeel – dat komt, de politie en Defensie buiten beschouwing gelaten, neer op een daling met 3.800 FTE's of 6,8 % –; 28 % op de werking en 33 % op investeringen. Er werd dus in totaal 900 miljoen euro bespaard aan middelen voor de openbare sector.

Voor het begrotingsjaar 2021 besliste de regering om opnieuw een lineaire besparing door te voeren bij de FOD's en POD's ten belope van 2 % op de personeels- en de werkingskredieten.

Ik heb hierover de volgende vragen, mevrouw de minister.

Zult u rekening houden met de verzuchtingen van het ambtenarenkorps en de besparingsspiraal stopzetten? Werden de vorige dramatische besparingen, onder de regering-Michel, reeds geëvalueerd? Wat was de conclusie daarvan?

De jarenlange besparingen hebben de werkdruk enorm doen toenemen. Ook op dat vlak zijn de limieten bereikt. Zult u de kentering inzetten door het overheidsapparaat te versterken via extra aanwervingen of trekt u de kaart van de outsourcing, die reeds op zijn limieten stuit?

Overheidsmanagers vragen om autonoom te kunnen beslissen over de inzet van de middelen en dus over de verdeling van die middelen binnen hun begroting, alsook om onbenutte middelen naar andere begrotingsjaren te kunnen overhevelen. Hoe staat u hiertegenover? Moeten overheidsmanagers meer autonomie krijgen wat de eigen inzet van de middelen betreft?

04.02 Minister **Petra De Sutter**: Mijnheer de voorzitter, mevrouw Vindevoghel, ik deel uw bezorgdheid.

Ik ben ook voorstander van een sterke publieke dienstverlening. Om die te garanderen, is een voldoende sterk korps nodig, zowel wat competenties als capaciteit betreft. Tijdens de periode 2014-2019 daalde het aantal voltijdse equivalenten binnen het federale openbare ambt van 67.972 naar 58.868. Dit vertegenwoordigde een daling met 13%. Dat werd vooral gerealiseerd door gepensioneerde ambtenaren niet te vervangen en vervolgens door digitaliseringsinitiatieven, structuurveranderingen en andere efficiëntie-initiatieven door te voeren.

Desalniettemin ben ik het ermee eens dat we na een bepaalde periode van doorgezette besparingen een ondergrens kunnen bereiken indien we een sterke dienstverlening willen blijven garanderen. Het is dan ook geenszins de intentie van de huidige regering om terug te keren naar besparingscijfers zoals we die gekend hebben in bepaalde voorgaande jaren, waarbij soms ook kredieten werden geblokkeerd. De budgettaire context waarin de regering zich bevond bij haar aantreden, vormt echter een niet te ontkennen realiteit. Bijvoorbeeld is er in 2015 onder de regering-Michel 4% op personeel bespaard bij de federale overheid, 20% op de werking en 22% op investeringen.

Wij zullen helemaal niet besparen op investeringen. Deze regering heeft in dit kader wel een dynamisch begrotingsbeleid vooropgesteld, waarbij we in een jaarlijkse besparing van 150 miljoen euro op personeel en werkingskredieten van de instanties tijdens de looptijd van de legislatuur voorzien, wat dus cumulatief 600 miljoen euro bedraagt. Investeringen zijn over de hele lijn vrijgesteld.

Voor het jaar 2021 bedroeg de besparing inderdaad 2 %, waarbij wij moeten aanstippen dat het aantal coviddepartementen maar ook departementen waarvoor wij hadden beslist erin te investeren, niet onder de 2 %-regeling vielen, maar een vermindering krijgen tot 0,89 %. Het is dus niet 2 % voor iedereen, het gemiddelde zal ergens tussen beide liggen.

Momenteel is een oefening bezig onder leiding van de staatssecretaris voor Begroting, met alle partners in de regering, over de manier waarop wij de besparingen vanaf 2022 zullen invullen. Ik kan nog geen voorafname doen op de beslissing die zal worden genomen. Ik wil er echter wel op wijzen dat er bijkomende middelen worden uitgetrokken voor de versterking van bepaalde departementen in nood, waaronder bijvoorbeeld Asiel en Migratie, waarnaar u hebt verwezen, maar bijvoorbeeld ook Justitie.

Een niet onbelangrijke actie die ik ook wil vermelden in de discussies over de werkdruk, is het implementeren van structurele maatregelen ter preventie en behandeling van stressgerelateerde aandoeningen. Daarvoor maakte de regering specifiek voor ambtenaren 1 miljoen euro aan middelen vrij. Immers, zoals wij daarnet hebben aangegeven, zorgen langdurige afwezigingen ervoor dat de anderen een hogere werkdruk hebben voor dezelfde werkdruk.

Voor uw tweede vraag bekijk ik samen met de leidende ambtenaren en de voogdijministers op welke manier wij een moderne, efficiënte, klantvriendelijke, groene en duurzame federale overheid kunnen implementeren, die een kwaliteitsvolle dienstverlening aanlevert.

Wij focussen daarvoor op verschillende acties. Wij focussen, ten eerste, op een verbetering van onze interne

werking, door bijvoorbeeld horizontale structuren en facilitaire diensten, die iedereen nodig heeft, te vereenvoudigen en te rationaliseren, bijvoorbeeld: catering, bewaking, meubilair, schoonmaak of sociale diensten. Wij kunnen daar een transversale en facilitaire pijler van maken – wij spreken voor alle duidelijkheid niet over outsourcing. Bovendien trachten wij, ten tweede, via *spending reviews* mogelijke mindere uitgaven in kaart te brengen. Momenteel zijn er drie pilootprojecten, waarvan één op uitgaven, gelinkt aan de werking van de departementen. Wij evalueren daarbij de impact van veralgemeend telewerk op de organisatie en de uitgaven van de federale overheid. Wij menen immers dat op dat vlak zeker ook besparingen mogelijk zijn gezien de telewerksituatie, waarnaar wij toch deels zullen blijven evolueren. Ten derde, andere acties zetten in op vereenvoudiging van administratieve processen en de verdere digitalisering die daarmee gepaard kan gaan.

Voor uw vraag over outsourcing verwijs ik naar de autonomie van elk departement, dat in overeenstemming met de voogdijminister een standpunt en een visie moet innemen. Als we de facilitaire blokken transversaal kunnen organiseren, is het in elk geval niet de bedoeling om te outsourcen.

Uw laatste vraag ging over meer autonomie voor overheidsmanagers. Mijn beleidscel zal zeker haar medewerking verlenen aan de plannen die de staatssecretaris voor Begroting heeft geformuleerd voor de vereenvoudiging en het herbekijken van de begrotingsregels en de vergroting van de budgettaire autonomie binnen de verschillende departementen. Deze moeten beogen om de regels voor de herverdeling van de budgetten zo flexibel mogelijk te benutten, in toepassing van de wet van 22 mei 2003 houdende de organisatie van de begroting en van de comptabiliteit van de federale Staat.

04.03 Maria Vindevoghel (PVDA-PTB): Mevrouw de minister, ik wil nog even de affiche laten zien van de mensen die vinden dat dit moet stoppen. De coronacrisis heeft ons ook getoond dat veel mensen in de publieke sector heel hard hebben gewerkt. Die mensen hebben meer handen en meer middelen nodig om hun job goed te kunnen doen. We moeten daar sterk op inzetten. Zij vinden dat er niet langer moet worden bespaard, er is de voorbije jaren immers te veel bespaard. Uw cijfers zijn zelfs nog hoger dan de cijfers die ik heb genoemd: 13 % minder mensen is enorm, dat zijn veel minder handen om die jobs te doen.

In de brief van de ambtenaren die aan u is gericht, schrijven zij dat de impact enorm kan zijn aangezien bepaalde kernopdrachten misschien niet langer kunnen worden uitgevoerd indien zij niet genoeg werkmiddelen hebben. Ik hoop dat u de *cri de coeur* van deze mensen en van de vakbonden hoort.

Mevrouw de minister, wij moeten het goede voorbeeld geven en ervoor zorgen dat het personeel in de openbare diensten in goede omstandigheden kan werken.

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

*De openbare commissievergadering wordt gesloten om 11.10 uur.
La réunion publique de commission est levée à 11 h 10.*