

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

du

MERCREDI 09 FÉVRIER 2022

Après-midi

COMMISSIE VOOR
BINNENLANDSE ZAKEN,
VEILIGHEID, MIGRATIE EN
BESTUURSZAKEN

van

WOENSDAG 09 FEBRUARI 2022

Namiddag

De openbare commissievergadering wordt geopend om 13.48 uur en voorgezeten door de heer Ortwin Depoortere.

La réunion publique de commission est ouverte à 13 h 48 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 Questions jointes de

- Nabil Boukili à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques) sur "Les représailles contre les lanceurs d'alerte" (55023242C)

- Servais Verherstraeten à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques) sur "La transposition de la directive sur la protection des lanceurs d'alerte" (55023608C)

- François De Smet à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques) sur "La protection des lanceurs d'alerte dans le secteur public" (55025070C)

01 Samengevoegde vragen van

- Nabil Boukili aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven) over "De represailles tegen klokkenluiders" (55023242C)

- Servais Verherstraeten aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven) over "De omzetting van de klokkenluidersrichtlijn" (55023608C)

- François De Smet aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven) over "De bescherming van klokkenluiders in de overheidssector" (55025070C)

01.01 Nabil Boukili (PVDA-PTB): Monsieur le président, madame la ministre, la directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte devait être transposée en droit belge pour le 17 décembre 2021. Dans l'accord de gouvernement, il était indiqué qu'elle serait transposée dans le délai imparti. Vous aviez récemment réitéré cette volonté dans votre note de politique générale. Pourtant, elle n'est toujours pas appliquée.

Dans le même temps est intervenue la démission de Mme Alexandra Jaspar, directrice de l'Autorité de protection des données (APD). Avec sa collègue Charlotte Dereppe, toujours en poste, elle indique avoir subi des représailles et reçu des menaces pour avoir attiré l'attention, voici un an et demi, sur les conflits d'intérêts à l'APD. Le Parlement lui-même, chargé de cette affaire, a décidé de lancer une procédure pouvant aboutir à la révocation de ces deux lanceuses d'alerte plutôt que de poursuivre les personnes mises en cause.

Madame la ministre, vous positionnez-vous en défense de ces deux lanceuses d'alerte qui subissent des mesures de rétorsion pour avoir voulu défendre les droits des citoyens? Quand comptez-vous transposer la directive européenne? Cela n'a pas été fait dans les délais. Pourquoi ce retard?

01.02 Servais Verherstraeten (CD&V): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, de belangrijke Europese richtlijn voor bescherming van personen die inbreuken op het Unierecht melden, zou normaal medio of eind december 2021 moeten zijn omgezet. U hebt in uw beleidsnota gemeld dat u zulks begin 2022

zou doen. Ik ben echter gealarmeerd door een artikel in de pers, waarin u melding maakte van de zomer van 2022, wat ik als tegenstrijdig beschouwde ten opzichte van uw verklaringen in uw beleidsnota.

Anderzijds was ik gecharmeerd door het gegeven dat u het voorwerp van omzetting niet zou beperken tot de Europese richtlijn, maar dat u ook de bescherming van zij die melding maakten van andere zaken, vermoedelijk nationale regelgeving, in dat wettelijke proces zou inschuiven. Dat juich ik uiteraard toe.

Mijn vragen aan u zijn dan ook de volgende.

Ten eerste, wat is de reden van de laattijdigheid? Ik beseft dat het niet de eerste keer is dat ons land richtlijnen niet tijdig omzet. Wat zijn de risico's?

Ten tweede, kunt u nu een exacte timing geven? Ik las in de pers immers dat de teksten klaar waren.

Ten derde, op welke punten wenst u de richtlijn ruimer toe te passen dan de Europese klokkenluidersrichtlijn bepaalt en vraagt?

01.03 François De Smet (DéFI): Monsieur le président, madame la ministre, en effet, la Belgique s'était engagée à transposer la nouvelle directive sur les lanceurs d'alerte pour le 17 décembre dernier. Nous sommes déjà en retard. Je le regrette, et j'invite le gouvernement à mettre davantage d'efforts dans cette transposition pour qu'elle puisse être adoptée dans les plus brefs délais.

Je souhaiterais aussi rappeler qu'il existe déjà, dans notre pays, un cadre pour la protection des lanceurs d'alerte, à la fois dans le secteur public et le secteur financier. En ce qui concerne le secteur public, je fais référence à la loi du 15 septembre 2013 relative à la dénonciation d'une atteinte suspectée à l'intégrité au sein d'une autorité administrative fédérale par un membre de son personnel.

J'ai plusieurs questions à vous poser, madame la ministre, puisque j'estime que la protection des lanceurs d'alerte est fondamentale dans une démocratie. Imaginons, par exemple, une situation dans laquelle un directeur de l'Autorité de protection de données (APD), qui dénoncerait des potentiels abus pouvant constituer une infraction à la loi et une menace pour l'intérêt général - imaginons cette personne, et ce cas. Cette situation tombe-t-elle dans le champ d'application de la loi du 15 septembre 2013?

Dans la négative, pour quelle raison? N'estimez-vous pas que tous les lanceurs d'alerte, où qu'ils se trouvent dans notre société, et pour autant qu'ils dénoncent des abus qui vont à l'encontre de l'intérêt public, doivent être protégés?

La situation que je viens d'évoquer entre-t-elle alors peut-être dans le champ d'application de la nouvelle directive européenne? L'APD semble couverte par la directive, puisque le RGPD y est explicitement mentionné. Le confirmez-vous?

Enfin, on le sait, lorsque la date de transposition d'une directive est dépassée, certaines des dispositions qu'elle contient peuvent avoir un effet direct; il est largement reconnu que pour cette directive spécifiquement, tous les employés qui travaillent pour l'État peuvent jouir, même en l'absence de transposition, de la protection de cette directive.

Le reconnaissez-vous également? Si oui, quelle est la marche à suivre pour pouvoir bénéficier de cette protection? Doit-on directement agir par les tribunaux ou le gouvernement peut-il proposer autre chose? Je vous remercie.

01.04 Minister Petra De Sutter: Mijnheer de voorzitter, mijnheren Boukili, Verherstraeten en De Smet, de klokkenluidersrichtlijn ligt ook mij bijzonder nauw aan het hart. Eerst en vooral geef ik een stand van zaken over de omzetting van de Europese richtlijn. Daarna ga ik kort in op de bijkomende vragen, onder andere ook aangaande de Gegevensbeschermingsautoriteit.

De timing voor de omzetting van de klokkenluidersrichtlijn is helaas moeilijk te garanderen. Daarvoor zijn er verschillende redenen, namelijk de termijn die nodig is om dat project, dat toch heel uitgebreid is, voor te bereiden, maar vooral de vele actoren van de overheidssector die opgenomen zijn in de tekst, waarvoor wij moeten samenwerken met verschillende bevoegde ministers. De andere domeinen binnen de overheidssector vallen niet binnen mijn eigen bevoegdheid, zoals u wel begrijpt.

Wij moeten rekening houden met de verschillende statuten en hun bijzonderheden. Ik denk bijvoorbeeld aan de geïntegreerde politiediensten, die ook bezig zijn met een tekst die in mijn voorontwerp van wet opgenomen moet worden. Bovendien moet er een autonome instantie komen, belast met de informatie, de ondersteuningsmaatregelen en de kwestie van de openbaarmaking. De volledige totstandkoming van de nieuwe opdrachten moet in het voorontwerp van wet worden uitgewerkt en opgenomen.

Voor dat wetgevend proces is er dus heel veel technisch en politiek overleg nodig vooraleer het aan de ministerraad kan worden voorgelegd. Ik denk ook aan de raadpleging van de vakbonden, het advies van de Raad van State en de verdere bespreking in de parlementaire commissie. Al die stappen hebben een impact op de geplande agenda.

Ook als de omzettingsdatum – net als in andere EU-lidstaten, wat geen excuus is, maar ik meld het toch even – niet kan worden gehaald, ben ik van plan om in de komende weken de besprekingen voor het voorontwerp van wet te beginnen aan een gestaag ritme.

Mijnheer Verherstraeten, het voorontwerp van wet zal verder gaan dan wat de Europese richtlijn bepaalt. De meldingen van klokkenluiders die binnen dit voorontwerp vallen, slaan op schendingen van onder meer Europese en nationale rechtsregels en de niet-naleving van de integriteit die van een ambtenaar kan worden verwacht. Anonieme meldingen zullen ook in aanmerking worden genomen.

Par voie de presse, j'ai également suivi la démission de Mme Jaspar de l'Autorité de protection des données (ADP). Travaillant à la transposition de la directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte dans le secteur public, je vous confirme mon soutien à tous les lanceurs d'alerte dans leur démarche essentielle à l'équilibre démocratique dans un État de droit. J'ignore toutefois si cette affaire est liée ou non à un lancement d'alerte. Je ne peux le juger. Je violerais la séparation des pouvoirs si je me prononçais à la place des instances compétentes dans le cadre de cette affaire. À supposer que je connaisse les éléments concrets de ce dossier - ce qui n'est pas le cas -, donner un avis outrepasserait le champ de mes propres compétences.

Monsieur Desmet, je m'attarderai sur votre question qui concerne la loi du 15 septembre 2013 relative à la dénonciation d'une atteinte suspectée à l'intégrité au sein d'une autorité administrative fédérale par un membre de son personnel. Celle-ci concerne les autorités administratives fédérales. L'APD n'entre donc pas dans son champ d'application, n'étant pas une autorité administrative fédérale.

Selon la directive, il me semble que les organes dits collatéraux doivent avoir leur propre système de signalement. Les directives européennes n'ont normalement pas d'effet juridique direct. Toutefois, en cas de dépassement du délai de transposition, les dispositions suffisamment claires et précises de la directive peuvent être invoquées devant les tribunaux. En cas de litige, un juge peut en effet indirectement tenir compte des dispositions de cette directive lorsqu'il applique les règles normales de licenciement, par exemple.

Dans cet esprit et dans le cadre de l'application de la loi de 2013, les médiateurs fédéraux peuvent, par exemple, élargir leurs compétences pour recevoir le signalement d'atteinte à l'intégrité d'un fournisseur d'une autorité administrative fédérale car cette question du travailleur dans un contexte professionnel tel qu'un fournisseur est suffisamment claire et précise dans la directive.

01.05 Nabil Boukili (PVDA-PTB): Madame la ministre, je vous remercie. Toutefois, vous expliquez - non pas justifiez - les retards de la transposition de la directive par la complexité de ce domaine. Le gouvernement a pris ses fonctions plusieurs mois avant l'échéance de la directive et pourtant, il n'y a rien de concret.

À ce sujet non plus, vous ne donnez pas de date ni d'échéance alors que, aussi complexe que cela soit - plusieurs domaines le sont et pourtant, des projets de loi sont fournis -, je pense que quelques mois pourraient suffire à élaborer un texte assez complet.

Pourtant, ce n'est pas faute d'avoir essayé. Avec mon groupe, il y a deux ans déjà, nous avons déposé une proposition de loi en commission de la Justice notamment sur la question des lanceurs d'alerte et sur la transposition de cette directive. J'avais demandé à l'époque qu'on puisse, dans le cadre de cette proposition de loi, organiser des auditions, entendre des experts, analyser ce projet dans un état d'esprit constructif pour

aboutir à un texte le plus complet et le plus pertinent possible. Il m'a été dit que ce texte n'était pas d'actualité, que cela ne servait à rien qu'on discute de cette proposition car le gouvernement viendrait avec la transposition de la directive. Depuis deux ans, ma proposition de loi est dans le frigo!

On voit qu'on n'avance pas dans ce dossier et c'est d'autant plus sérieux que dans les instances les plus importantes de notre pays, comme l'APD, on a une menace envers des lanceurs d'alerte. Il faut que des mesures soient prises! Or, on n'a pas l'arsenal juridique national. Même si la directive peut être appliquée au niveau national, on aurait aimé pouvoir disposer d'un arsenal spécifique à notre pays pour pouvoir agir dans ce dossier. Malheureusement, on ne peut pas. Il faudra voir avec la justice.

En tout cas, la situation dans laquelle se trouve notre pays par rapport aux lanceurs d'alerte est grave. Nous n'avons pas transposé la directive et je ne sais pas combien de temps encore nous devrons attendre pour que cela soit fait. C'est un dossier qu'il faut prendre en mains très rapidement. Ma proposition de loi est toujours à disposition si vous voulez qu'elle serve de porte d'entrée pour discuter de ce sujet. Ce sera avec grand plaisir et je peux même enlever mon nom et celui de mon parti et mettre le nom de la Vivaldi si c'est cela qui cloche. Mais il faut absolument avancer sur ce dossier.

Pour terminer, vous dites que la directive peut couvrir les organes comme l'APD. J'en prends acte et j'espère que les autres membres de la majorité vous ont bien entendu parce qu'en commission de la Justice, ils devront traiter des dossiers des lanceuses d'alerte.

01.06 Servais Verherstraeten (CD&V): Mevrouw de minister, ik dank u voor uw antwoord. Ik hoef u niet te wijzen op het regeerakkoord, waarin wij met de meerderheid afgesproken hebben hoe dan ook in een klokkenluidersregeling te voorzien. De omzetting van de richtlijn op uitgebreide wijze past daarin.

Ik neem nota van uw antwoord dat het uitblijven van de omzetting van die richtlijn, en bijgevolg van een nationale regelgeving ter zake, de rechtbanken toch zou kunnen inspireren tot het toepassen van deze Europese richtlijn. Ik moet de collega's er wel op wijzen dat de Europese richtlijn zich beperkt tot inbreuken op het Unierecht.

In die zin juich ik de uitbreidingen die u hebt opgesomd toe. Ik nodig u wel uit samen met de collega's toch spoed te zetten achter de uitvoering van het regeerakkoord.

01.07 François De Smet (DéFI): Madame la ministre, je vous remercie pour votre réponse qui me laisse dans une certaine perplexité.

D'abord parce que sur la transposition de la directive, si tous les obstacles que vous citez sont certes bien réels, ils étaient certes aussi tous prévisibles. C'est pour cela qu'on prévoit des délais de transposition, j'imagine, relativement longs. Je reste donc sur ma faim sur ce point-là.

Plus globalement, je m'interroge. Tout le monde a l'air d'accord hors cas concrets pour protéger les lanceurs d'alerte presque partout, dans les autorités administratives, dans le monde de la finance, dans le secteur privé, mais pas au sein de l'Autorité de protection des données, organe qui ne serait pas une autorité administrative fédérale et qui dispose pourtant d'un pouvoir étendu sur les droits fondamentaux de nos concitoyens et concitoyennes. Cela semble quand même objectivement difficile à admettre!

Si l'APD sera couverte plus tard, pourquoi ne pas la couvrir déjà maintenant? Est-il acceptable de limoger une lanceuse d'alerte maintenant alors qu'elle sera mieux protégée plus tard? Je crains que si Mme Dereppe est démise de ses fonctions, la Belgique soit traînée devant la Cour de justice et à raison. C'est une vraie crainte qu'on peut avoir.

Je trouve donc cette situation vraiment regrettable. Nous déposerons donc nous aussi notre propre texte sur les lanceurs d'alerte afin de remédier aux manquements de cette majorité.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

02 Vraag van Sigrid Goethals aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven) over "Federale ambtenaren als vrijwilligers in vaccinatiecentra" (55023485C)

02 Question de Sigrid Goethals à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques) sur

"Les fonctionnaires fédéraux bénévoles dans les centres de vaccination" (55023485C)

02.01 **Sigrid Goethals** (N-VA): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, eind vorig jaar riep u de 65.000 federale ambtenaren op om als vrijwilligers mee te draaien in de vaccinatiecentra. Ze krijgen daarvoor een dienstvrijstelling, wat betekent dat ze het tijdens hun diensturen mogen doen, zonder loon te verliezen. U gaf aan dat de vele vrijwilligers op hun tandvlees zaten en wel wat hulp konden gebruiken om de centra op volle toeren te kunnen laten draaien voor de derde prik. Mijn vraag is een beetje gedateerd.

Kunt u wat meer uitleg geven over de voorwaarden die u toen hebt gesteld in verband met de afbakening en het tijdsbestek waarin die dienstvrijstelling mogelijk is?

Kan de ambtenaar zich überhaupt onttrekken van zijn eigen werk gedurende een bepaalde periode? In welk geval kan of mag dat beslist worden?

Hoe zal er zekerheid gecreëerd worden dat de ambtenaar in kwestie effectief zijn diensturen presteert als vrijwilliger?

02.02 Minister **Petra De Sutter**: Mevrouw Goethals, de inzet van federale ambtenaren als vrijwilligers in de vaccinatiecentra is geen nieuwe maatregel. Die bestaat reeds sinds de opstart van de centra. In het voorjaar van 2021 werd in de omzendbrief nr. 693 van 24 februari bepaald dat federale ambtenaren kunnen worden ingezet als vrijwilliger bij de vaccinatie. Oorspronkelijk was de maatregel voorzien tot 31 december 2021. Die werd door de ministerraad verlengd tot 30 april 2022.

Die omzendbrief bepaalt dat personeelsleden die als vaccinatievrijwilliger aan de slag willen tijdens de diensturen de nodige afspraken moeten maken met hun leidende ambtenaar. Elke leidende ambtenaar beslist dan zelf voor zijn of haar organisatie of de toekenning van een dienstvrijstelling voor bepaalde personeelsleden mogelijk is en past binnen de arbeidsorganisatie. Het is dus een vraag van de ambtenaar aan de leidinggevende, die toestemming moet geven.

Die leidinggevende bepaalt eveneens de omvang van de dienstvrijstelling, het aantal dagen per week, per maand en de exacte duur van de periode. Concreet betekent dat, als ik het voorbeeld van de FOD BOSA mag geven, dat zowel de directeur-generaal als het diensthoofd akkoord moeten gaan met de inzet en de omvang van die inzet. Het personeelslid is verplicht om bij de aanvraag een kopie van de vrijwilligersovereenkomst met het vaccinatiecentrum voor te leggen. Daarnaast is het personeelslid ook verplicht om voor elke prestatie als vaccinatievrijwilliger punctueel de toelating te vragen aan het diensthoofd.

Er bestaat dus altijd een mogelijkheid, namens de leidinggevende, om een dienstvrijstelling te weigeren om dienstredenen. Tot slot kan elk personeelslid ook worden gevraagd een overzicht voor te leggen van de prestatiedagen als vaccinatievrijwilliger.

Ik voeg eraan toe, mevrouw Goethals, dat de maatregel in deze zin bedoeld is dat de overheid bijspringt waar bijspringen gelet op een acute, maatschappelijke nood. Zoals u zei, zijn we nu een klein beetje uit die periode, maar zo hebben wij de regels toen bepaald.

02.03 **Sigrid Goethals** (N-VA): Mevrouw de minister, het is natuurlijk perfect dat de overheid bijspringt waar mogelijk. Het verheugt me ook dat er goed wordt nagekeken of het vrijwilligerswerk effectief wordt gedaan en dat de leidinggevende akkoord moet gaan. Vrijwilligers moeten dus bewijzen dat ze echt naar het vaccinatiecentrum zijn gegaan, want het zou wel een beetje te gek zijn dat mensen daarvan misbruik maken. Ik zeg lang niet dat iedereen daar misbruik van zal maken, maar we moeten dat toch zoveel mogelijk vermijden. Het gaat natuurlijk ook voor een stuk over vertrouwen dat de leidinggevende aan de ambtenaar moet geven – dat is goed –, maar het mag natuurlijk niet zo zijn dat het eigen werk blijft liggen omdat het leuker is om even bij te springen in een vaccinatiecentrum.

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

03 **Samengevoegde vragen van**

- **Nahima Lanjri** aan **Petra De Sutter** (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven) over "De tewerkstelling van personen met een handicap bij de overheid" (55024076C)

- **Sigrid Goethals aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven) over "Het tewerkstellingsbeleid van personen met een beperking bij de federale overheid" (55024573C)**

03 Questions jointes de

- **Nahima Lanjri à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques) sur "L'emploi de personnes handicapées dans l'administration publique" (55024076C)**

- **Sigrid Goethals à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques) sur "La politique en matière d'emploi des personnes handicapées dans l'administration fédérale" (55024573C)**

03.01 Nahima Lanjri (CD&V): Mevrouw de minister, vandaag maken personen met een handicap slechts 1,22 % uit van het korps van werknemers bij de federale overheidsdiensten. Dat ligt ver onder het doel van 3 %, dat in 2005 werd vooropgesteld. In haar Federaal actieplan handicap van 2021 stelt uw collega Lalieux dat de overheid een voorbeeldrol dient te spelen in de tewerkstelling van personen met een handicap. Ik ben daar ook voorstander van. We kunnen niet aan bedrijven vragen iets te doen als we het zelf niet doen.

Daarnaast kondigde zij daarin aan dat vanaf 2022 de maatregelen in het kader van handistreaming in alle bestuursovereenkomsten van de federale administraties zouden worden uitgevoerd en dat er een actieplan ter advies zal worden voorgelegd aan de Begeleidingscommissie voor de aanwerving van personen met een handicap (BCAPH).

Om de tewerkstellingsgraad op 3 % te brengen, moeten we het volledige plaatje in rekening nemen, zo ook de selectieprocedure. Er moet ook gekozen worden voor niet-standaard manieren om mensen met een handicap aan te werven. Ik pleit hier al langer voor en heb daarover ook al voorstellen in commissie gedaan. Er is inderdaad nood aan aangepaste selectieprocedures die peilen naar vaardigheden en kennis die personen met een handicap nodig hebben voor de job waarnaar ze solliciteren, veeleer dan een zeer brede screening naar vaardigheden die niet nodig zijn. Vandaag lopen veel personen met een handicap stage bij een overheidsdienst en leveren er uitstekend werk, maar vaak slagen ze er niet in om een vast contract te krijgen, omdat ze niet slagen op de zeer algemene generieke Selortesten.

U zei eind 2021 dat u acties wilt ondernemen om het percentage naar omhoog te trekken. U wilt een voorstel op de regeringstafel leggen hieromtrent. Is dat voorstel er al? Kunt u meer vertellen over de inhoud ervan? Wat is de tijdslijn?

In juli 2021 deed ik een voorstel om een extra selectiekanaal voor personen met een handicap te onderzoeken. U antwoordde in juli 2021 dat het idee het onderzoeken waard is. Hoever staat dat onderzoek?

Welke verdere acties zult u nemen rond aangepaste aanwervingprocedures? Wat is daar de tijdslijn voor?

Tot slot zei u eerder ook dat de FOD Beleid en Ondersteuning destijds voorbereidingen trof voor een infosessie voor instellingen van het hoger onderwijs die bijvoorbeeld laatstejaarsstudenten of alumni met een handicap naar werk bij de federale overheid zouden begeleiden. Wat is daarvan de stand van zaken?

03.02 Sigrid Goethals (N-VA): Tijdens de bespreking van de beleidsnota rond diversiteit op de werkvloer, hebben we het al gehad over de tewerkstelling van personen met een beperking. U gaf toen zelf aan ietwat ontgoocheld te zijn over het huidige aandeel van die personen in het federaal openbaar ambt. Het lijkt inderdaad alsmáar moeilijker te worden om het streefdoel van een aandeel van 3 % te verwezenlijken. We zitten momenteel op 1,22 % en alles wijst erop dat het aandeel zal blijven dalen, tenzij er meer wordt ingezet op de aanwerving en op ondersteuning doorheen de volledige loopbaan.

Om de neerwaartse trend te keren, zou men een geïntegreerd strategisch plan met concrete acties moeten opstellen. Welke concrete acties zult u ondernemen omwille van het aandeel van 3 %? In welke mate werd er al voorzien in bijvoorbeeld aangepast meubilair? Werd er ter zake al een evaluatie uitgevoerd?

Welke verdere acties zult u ondernemen om het instrumentarium aan competentietesten voor loopbaanprocedures, zoals aanwervingen, bevorderingen en interne mobiliteit, aan te passen aan de behoeften van mensen met een beperking, waarbij uiteraard eenieder dezelfde competenties moet kunnen aantonen?

Welk stappenplan heeft de Begeleidingscommissie voor de aanwerving van personen met een handicap voorgesteld? Kunt u toelichting geven bij de werkzaamheden?

03.03 Minister **Petra De Sutter**: Ik dank de dames Lanjri en Goethals alvast voor een terugkerend en tegelijk belangrijk onderwerp.

Het Federaal actieplan handicap 2021-2024 moet er inderdaad voor zorgen dat we verder stappen kunnen zetten om de doelstelling van 3 % personeelsleden met een handicap te behalen. Ik kan alvast verzekeren dat het niet de bedoeling is die doelstelling aan te passen.

Mijn diensten werken hiervoor nauw samen met de diensten van minister Lalieux, alsook met vertegenwoordigers van andere kabinetten en federale organisaties. We willen de doelstelling realiseren door de regelgeving aan te passen en te vervolledigen. In totaal omvat het federaal actieplan 145 concrete maatregelen.

In lijn met mijn beleidsnota zullen we nog dit jaar starten met het initiëren van een ontwerp van KB dat voorziet in extra mogelijkheden op het vlak van selectie en aanwerving. Dat is een belangrijke stap voorwaarts, omdat het nieuwe mogelijkheden en aanwervingskansen biedt voor geïnteresseerde sollicitanten met een handicap.

Het is de bedoeling om de alternatieve selectiekanalen voor personen met een handicap zo snel mogelijk op te starten.

De bevoegdheden van de wetenschappelijke adviescommissie van de FOD BOSA worden uitgebreid. Tot nu toe lag de focus vooral op het selectiegebeuren. Nu komen daar alle andere relevante HR-thema's bij. Er zullen daarom ook nieuwe leden aan de commissie worden toegevoegd. Die commissie kan in de toekomst via haar adviezen mee zorgen voor een onderbouwd inclusief HR-beleid en over de algemene trends van de selectiepraktijken rapporteren.

In samenwerking met de adviescommissie zullen we bestuderen op welke manier de selectietesten zelf kunnen worden aangepast om de selectieprocedure op de beoogde functie en de specifieke behoeften van de kandidaat af te stemmen, uiteraard steeds met respect voor de gelijke behandeling van elke kandidaat.

Er zal ook worden onderzocht of het KB van 6 oktober 2005 tot oprichting van de Begeleidingscommissie voor de aanwerving van personen met een handicap kan worden geactualiseerd. De BCAPH ziet sinds 2009 toe op de toepassing van de 3 %-doelstelling voor aanwerving van personen met een handicap. Jaarlijks verzamelt zij nieuwe gegevens bij de federale organisaties en brengt op basis daarvan een evaluatieverslag uit. In het evaluatieverslag van 2020 maakte de BCAPH voor het eerst een aanbeveling dat iedere federale overheidsdienst een aan de eigen context en realiteit aangepast actieplan zou moeten formuleren om naar de tewerkstellingsgraad van 3 % toe te werken. Men kijkt dus toch meer naar de organisaties zelf.

Ik heb een oproep gelanceerd aan de colleges van de federale overheid om het diversiteits- en inclusiecharter in 2022 te actualiseren en in hun werking te verankeren. Dat komt tegemoet aan de aanbeveling van de BCAPH. Ik moedig hen aan om een eigen actieplan inzake diversiteit en inclusie op te maken en of bij te dragen aan het actieplan 2022. De FOD BOSA en het federaal netwerk van diversiteitsverantwoordelijken zullen hierin ondersteunen door inspirerende praktijken te delen.

De FOD BOSA organiseerde vorig jaar in september twee infosessies online voor een dertigtal geïnteresseerde contactpersonen uit het hoger onderwijs die studenten of afgestudeerden met een handicap mee naar de arbeidsmarkt begeleiden.

Mijn diensten hebben die kans gegrepen om het aanbod aan gevarieerde en maatschappelijk relevante federale functies te promoten, samen met de bestaande mogelijkheden tot redelijke aanpassingen van federale selectieprocedures en voorrang bij aanwerving voor sollicitanten met een handicap. Selor zal ook dit jaar aanwezig zijn op de jobbeurs van Reva voor mensen met een beperking om de tewerkstelling bij de overheid te promoten.

Altijd is het een delicaat evenwicht tussen het gelijkekansenprincipe voor alle kandidaten en de redelijke aanpassingen die voor mensen met een handicap nodig kunnen zijn.

Ik zal binnenkort ook voorstellen aan de ministerraad voorleggen rond extra flexibiliteit voor de tewerkstelling van personen met een handicap en extra mogelijkheden in het kader van verminderde prestaties wegens

ziekte. Die hefbomen zullen een impact hebben in het bredere kader.

Zoals ik onlangs aankondigde, blijf ik ook boven het muurtje van de federale overheid kijken door bijvoorbeeld samenwerking met maatwerkbedrijven te stimuleren.

Tot slot hebben we in 2021 een budget vrijgemaakt voor de federale overheidsdiensten om te kunnen investeren in aangepast meubilair en aangepaste apparatuur. Verschillende overheidsdiensten hebben hiervan inderdaad gebruikgemaakt om de thuiswerkomgeving van personen met een handicap te verbeteren. Samen met de Begeleidingscommissie voor de aanwerving van personen met een handicap wordt dat initiatief verder geëvalueerd. Overigens maakt het nieuwe KB inzake telewerk het ook mogelijk om blijvend te investeren in apparatuur voor de thuiswerksituatie.

03.04 Nahima Lanjri (CD&V): Mevrouw de minister, ik ben blij met het uitgebreide antwoord. Het is belangrijk dat de lat niet lager wordt gelegd. Het 3 %-quotum is inderdaad een te behalen minimum, waar we al die jaren nog steeds niet in zijn geslaagd. Ik zou zelfs zeggen dat we moeten mikken op een groter aandeel om te compenseren wat we de voorbije jaren niet hebben gedaan. Laten we alvast zeker 3 % realiseren.

Er staan heel wat maatregelen in het plan. Dat neemt niet weg dat alle ministers moeten bekijken wat zij in hun departement kunnen doen.

Ik ben blij te horen dat u het KB zult aanpassen om in een alternatieve manier van selectie en rekrutering te voorzien, conform uw voorstel van de afgelopen zomer. U zult ook bekijken wat de rol van de Begeleidingscommissie kan zijn. Daar zit immers heel veel expertise. Ik denk dat we ook moeten luisteren naar de mensen op het terrein, die weten waar de pijnpunten zitten.

Ik zal het dossier zeker verder opvolgen, mevrouw de minister.

03.05 Sigrid Goethals (N-VA): Mevrouw de minister, ik dank u voor het antwoord. Ik sluit me aan bij de repliek van mevrouw Lanjri.

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

04 Vraag van Sigrid Goethals aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven) over "Projecten rond vrouwen in leidende functies" (55024217C)

04 Question de Sigrid Goethals à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques) sur "Les projets liés à l'accèsion des femmes aux fonctions dirigeantes" (55024217C)

04.01 Sigrid Goethals (N-VA): In 2021 werd een studie gelanceerd rond de remmende factoren voor de loopbaan van vrouwen. De resultaten daarvan zullen vanaf 2022 in beleid worden omgezet. Projecten die vrouwen met managementambities aanmoedigen en ondersteunen in die ambitie, kunnen op uw blijvende steun rekenen. U wilt ook nagaan welke voordelen de overheid kan hebben bij het project 'Women in Digital'.

Kunt u ons meedelen welke remmende factoren er volgens de studie bestaan voor de loopbaan van vrouwen? Op welke manier wilt u die aanpakken? Van welke concrete maatregelen zult u in 2022 werk maken? Welke projecten die vrouwen met managementambities ondersteunen kunnen op uw steun rekenen? Ten slotte, welke voordelen kan de overheid volgens u hebben bij het project *Women in Digital*?

04.02 Minister Petra De Sutter: Bedankt voor deze vraag betreffende de initiatieven die we nemen om ervoor te zorgen dat het aantal vrouwen in leidende functies kan toenemen binnen de federale overheid.

De resultaten van de studie over remmende factoren voor de loopbaan van vrouwen worden momenteel nog verwerkt. Ik kijk er even hard naar uit als u. Ik kan helaas nog geen trends meedelen en ook nog geen acties in het vooruitzicht stellen. In elk geval blijven we ook dit jaar opnieuw inzetten op gendergelijkheid en de focus daarop in de loopbaan van ambtenaren.

In 2021 hebben we het initiatief genomen om examenjury's voor selecties van topprofielen samen te stellen met maximaal twee derde personen van hetzelfde geslacht. We doen daarmee verder en mikken op een 50/50-verhouding. De samenstelling van selectiejury's heeft immers een invloed op de selectie van de

kandidaten.

Om de instroom te verhogen zal er bij de employerbrandingcampagnes aandacht worden besteed aan het aanmoedigen van vrouwen om te solliciteren voor mandaatfuncties. Het is ook nuttig om dat van bij het prille begin van de carrière al aan vrouwen mee te geven, zodat we uiteindelijk effectief tot evenveel kandidaten van elk geslacht komen.

Ik heb mijn concrete steun bijvoorbeeld al verleend aan projecten als *Top Skills*, een project van de FOD BOSA, dat vrouwen voorbereidt op een eventuele carrière als manager. In 2022 zal dit traject voor het eerst ook mannen toelaten, vanuit een inclusieve aanpak.

Ook *Boost her*, een project van de FOD Financiën dat u misschien kent, is een project dat ik een warm hart toedraagt. Het is intussen aan de derde editie toe en het heeft heel wat vrouwen binnen Financiën al laten doorstromen naar een functie op niveau A3.

U weet dat België in 2019 de Europese verklaring Commitment on Women in Digital ondertekende, met als eerste principe om een nationale en intersectorale strategie te volgen gericht op meisjes en vrouwen. Door deze ondertekening hebben we onze belangstelling onderstreept voor de bevordering van de aanwezigheid van vrouwen in STEM- en ICT-sectoren op Europees niveau.

We weten helaas uit veel studies dat vrouwen vaker te maken hebben met de digitale kloof of met digitale kwetsbaarheid dan mannen. We weten bijvoorbeeld dat slechts 17,7 % van de ICT-specialisten vrouwen zijn. Dat betekent dat de andere 82,3 % mannen zijn. Die verhouding is eigenlijk niet aanvaardbaar. Bovendien hebben vrouwen minder kans om over de geschikte vaardigheden te beschikken.

Deze ondervertegenwoordiging van vrouwen in sectoren die al een ernstig tekort hebben, vormt een reëel economisch probleem. Meer vrouwen in die sectoren is dubbele winst: enerzijds voor die vrouwen, anderzijds voor de samenleving waar dit knelpuntberoepen zijn. Alle overheidsniveaus en relevante actoren hebben onder coördinatie van de FOD Economie een vijfjarig actieplan opgesteld ten gunste van vrouwen op digitaal gebied. Dat brengt ons tot ons eigen plan *Women in Digital*, wat het engagement is van ons land, uiteraard met inachtneming van de bevoegdheidsverdeling. Het is immers niet federaal, het is samen met de deelstaten en met heel wat sectoren.

Er zijn een paar strategische doelstellingen die ik graag met u overloop: ten eerste, ervoor zorgen dat er meer vrouwen afstuderen in de digitale sector, ICT- en STEM-richtingen; ten tweede, bevorderen dat ze daarna ook in de digitale arbeidsmarkt of sector terecht komen; ten derde, zorgen dat ze daar blijven, dat is heel belangrijk; ten vierde, nieuwe imago's creëren, rolmodellen en dergelijke; en ten vijfde, in specifieke doelgroepen ook nog eens de genderkloof proberen weg te werken.

Specifiek binnen de federale overheid werken we zowel aan interne als externe *employer branding*. Vrouwen in topfuncties en in IT zullen als rolmodellen in de kijker worden gezet, om te benadrukken bij zowel onze eigen interne medewerkers, als bij actieve en latente werkzoekenden, jongeren die een loopbaankeuze moeten maken en de maatschappij in haar geheel, dat binnen de federale overheid carrière mogelijkheden voor vrouwen legio zijn.

04.03 **Sigrid Goethals** (N-VA): Mevrouw de minister, dank u voor uw antwoord. Ik kijk ook uit naar de resultaten van de studie, waar meer vragen uit zullen voortkomen. Het zal zeer boeiend zijn om de resultaten te kennen en te analyseren.

Het lijkt me niet makkelijk om vrouwen in dezelfde aantallen als mannen op bepaalde niveaus te krijgen, zeker niet in ICT. Af en toe bestaat er misschien toch wel zoiets als een genderverschil en liggen interesses bij vrouwen net iets anders dan bij mannen. We moeten er zeker aan werken omdat vandaag toch wel iedereen wordt grootgebracht in een ICT-wereld, terwijl dit vroeger echt een mannenwereld was. Hetzelfde geldt voor topfuncties, die vroeger door mannen werden bezet; vrouwen kregen daar de kans niet toe, want die zouden zwanger kunnen geraken en dergelijke. Al die vooroordelen en factoren zouden eruit moeten. Ik kijk uit naar de resultaten, we zullen zien.

Het incident is gesloten.
L'incident est clos.

05 Vraag van Sigrid Goethals aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven) over "De opvolging van de maatregelen ter bevordering van de re-integratie" (55024572C)

05 Question de Sigrid Goethals à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques) sur "Le suivi des mesures favorisant la réintégration" (55024572C)

05.01 Sigrid Goethals (N-VA): Mevrouw de minister, tijdens de commissievergadering van 19 oktober 2021 ondervroegen we u over uw ambities inzake re-integratie van langdurig zieken, een pijnpunt en tevens een complex thema dat ons allen aanbelangt. Het huidige re-integratiesysteem leidt jammer genoeg vaak niet tot de gewenste resultaten. U werkt aan een hervorming van de maatregelen door onder meer te voorzien in een betere begeleiding van *disability managers* en een uitbreiding van de mogelijkheden voor een geslaagd re-integratieproject.

Op dezelfde commissievergadering vermeldde u enkele concrete maatregelen ter bevordering van re-integratie, waaraan uw diensten werken. Ik citeer: "Het gaat om verbeteringen aan de reglementering, die betrokken ambtenaren meer mogelijkheden moet bieden op het vlak van opleiding, begeleiding, coaching en mobiliteit tijdens en na een ziekteperiode, en het herbekijken van de huidige stelsels, bijvoorbeeld inzake deeltijdse arbeid. Qua ondersteuning zullen we ook bij de federale overheid stappen zetten om, naar analogie van de private sector en de ziekenfondsen, het systeem van de terug-naar-werkcoördinator te implementeren. Daarnaast zal de dienstverlening van het loopbaancentrum worden uitgebreid om loopbaanbegeleiding aan te bieden en, waar nuttig, ook heroriënteringsmogelijkheden te bekijken." Ten slotte vermeldde u ook dat op dit moment 38 federale ambtenaren de opleiding *disability management* hebben gevolgd.

Hoever staat u met deze maatregelen? Welke verbeteringen wilt u exact aanbrengen? Wat is de financiële impact en is in die middelen voorzien? Wanneer zult u een uitgewerkt voorstel aan het Parlement voorleggen? Welke doelstellingen stelt u binnen de budgettaire marges voorop qua aantal aangevatte opleidingen tijdens deze legislatuur?

05.02 Minister Petra De Sutter: Mevrouw Goethals, op dit moment wordt een ontwerp-KB betreffende de integratie van langdurig zieken in de IKW besproken. Dit ontwerp-KB omvat een eerste pakket maatregelen waarmee ik vooral mik op meer flexibiliteit en een sterkere partnership tussen de langdurig afwezige medewerkers en de andere actoren, zoals werkgevers, arbeidsartsen, Medex enzovoort.

Concreet voorziet het ontwerp onder andere meer mogelijkheden inzake verminderde prestaties wegens medische redenen, een activerende rol van Medex en extra toegelaten activiteiten tijdens de ziekteperiode, die een terugkeer naar werk beogen. Deze maatregelen worden ook in de komende weken besproken op het syndicaal overleg. De budgettaire impact van deze maatregelen is beperkt. De personeelsbudgetten zouden moeten volstaan.

Om een tweede pakket maatregelen te bepalen, zal in april een seminarie worden georganiseerd met het netwerk van P&O-directeurs. In dit seminarie zullen de krijtlijnen van het re-integratiebeleid voor de komende jaren verder worden uitgetekend. Daarnaast wordt in het najaar een onderzoeksproject opgezet, gefinancierd door Belspo en BOSA, waarin zal worden onderzocht hoe het psychologisch welzijn kan worden verbeterd en re-integratie doeltreffender kan worden uitgerold. Dit project zal over twee jaar lopen en het budget ervan wordt geraamd op 350.000 euro.

Het klopt dat er 38 federale ambtenaren de opleiding *disability management* bij het RIZIV hebben gevolgd sinds de start ervan in 2016. Deze ambtenaren zijn afkomstig van de volgende overheidsorganisaties: Medex, NMBS, HR Rail, FOD BOSA, RJV, Fedris, FOD Economie, FOD WASO, de federale politie, FOD Volksgezondheid, FOD Justitie en defensie. Deze opleiding richt zich niet specifiek en enkel en alleen tot ambtenaren. Jaarlijks neemt een zeer heterogene groep deel aan de opleiding. Deelnemers zijn bijvoorbeeld tewerkgesteld bij ziekenfondsen, externe diensten, regionale diensten voor arbeidsbemiddeling, de zorgsector, de privésector en eveneens bij de overheid.

Omdat de opleiding verschillende profielen omvat, is het niet mogelijk een aantal plaatsen vast te leggen voor ambtenaren de komende jaren. Bovendien is er ook nog geen gestructureerde uitwerking voor zowel ambtenaren als medewerkers uit de privésector van de functie van *certified return to work coordinator* of van de *certified disability management professional*.

Toch blijven we de verschillende federale organisaties aanmoedigen om zoveel mogelijk ambtenaren in te

schrijven voor deze opleiding.

05.03 **Sigrid Goethals** (N-VA): Dank u wel, mevrouw de minister.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

06 **Vraag van Sigrid Goethals aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven) over "Het recht op deconnectie" (55024575C)**

06 **Question de Sigrid Goethals à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques) sur "Le droit à la déconnexion" (55024575C)**

06.01 **Sigrid Goethals** (N-VA): *Mevrouw de minister, het 'recht op deconnectie' wordt vanaf 1 februari 2022 verankerd in het federaal personeelsstatuut. Dit 'recht op deconnectie' moet worden beschouwd als een blijvend werkpunt, met de blik op de constant wijzigende arbeidsomstandigheden en arbeidsomgeving.*

In omzendbrief nr. 702 worden de verschillende wettelijke en reglementaire bepalingen rond arbeidstijd en vrije tijd gekruist met de 'nieuwe' dimensie van het recht op deconnectie. Die wordt geformuleerd in vraagvorm, om het overleg en de reflectie in de verschillende overlegcomités te stimuleren en te ondersteunen vanuit drie invalshoeken (arbeidstijdvolume, arbeidstijdorganisatie en werkintensiteit). Hij werd opgebouwd rond de verschillende stappen die een overleg rond dit thema kan doorlopen, zonder dat elk overleg verplicht bij elke stap van dit stappenplan uitgebreid moet blijven stilstaan.

In doorlopen van deze stappen is het van absoluut belang dat op team -of organisatieniveau afspraken worden gemaakt rond beschikbaarheid en bereikbaarheid. Het succes van dit kader zal afgetoetst worden aan dit maatwerk welke we terugvinden in de eerste stap 'vaststellen van de noden en verwachtingen'.

Hierover nog de volgende vragen:

Welke (wetenschappelijke) gegevens en inzichten overtuigden de minister dat een stijgend gebruik van digitale arbeidsmiddelen buiten de werkuren door federale personeelsleden een grote bron van stress en burn-out zijn? Hebt u een idee welke omvang dit fenomeen heeft bij de federale overheid?

Kan de minister medelen wat 'uitzonderlijke en onvoorziene omstandigheden' zijn?

Op welke manier kunnen personeelsleden offline blijven en vanop afstand met andere collega's samenwerken die allemaal een eigen flexibele agenda hebben?

Hebben leidinggevendenden in het doorlopen van de eerste stap met dit kader voldoende hefboomen in handen om de verschillende noden en verwachtingen te kennen? Lijkt een bijkomende informatieronde voor hen noodzakelijk?

Wat is de timing voor het overleg en de reflectie in de verschillende overlegcomités en het Comité B? Tegen wanneer moet het stappenplan zijn afgerond?

Binnen welke termijn moeten alle juridische bronnen in overeenstemming worden gebracht met de conclusies van het overleg en de reflectie? Welke aanpassingen verwacht de minister?

06.02 **Minister Petra De Sutter:** *Mevrouw Goethals, het concept van het recht op deconnectie en de toepassing ervan binnen de federale overheid heeft wel wat discussies uitgelokt. Ik ben ervan overtuigd dat het recht op deconnectie een belangrijk debat is binnen een volwassen en mensgerichte arbeidsrelatie. Zeker nu, nu we bijna voltijds telewerken – misschien verandert dat binnen enkele dagen – en meer digitale arbeidsmiddelen hebben en gebruiken. Telewerk zal natuurlijk in een zekere vorm blijven.*

Ik deel ook die bekommernis met de werkgevers uit de privésector. Het thema werd reeds aangekaart in cao nr. 149 over het coronatelewerk voor werknemers uit de private sector. Bovendien kent die private sector sinds 2018 reeds een overleg rond deconnectie.

Mijn overtuiging werd gevoed en gesterkt door de studie rond deconnectie van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, de SERV, en het gezamenlijke rapport van Eurofound en de ILO, de International

Labour Organization, maar ook door de recente studie van de Wereldgezondheidsorganisatie rond de gevolgen van overuren. Om de concrete situatie binnen de federale overheid beter te begrijpen, is ook de jaarlijkse studie van Medex rond het ziekteverzuim natuurlijk een belangrijke graadmeter.

Vanuit de overtuiging dat voorkomen beter is dan genezen, heb ik ervoor geijverd om het deconnectierecht te verankeren in het federale personeelsstatuut, als een beginpunt van een langer traject, een traject om deconnectie als een blijvend werkpunt te zien voor elke organisatie binnen het federaal administratief openbaar ambt, met aandacht voor de bestaande regelgeving rond arbeidsduur, verloven en telewerk.

Om dit traject te ondersteunen, werd samen met het wijzigende koninklijk besluit, zoals u ook vermeldde, een omzendbrief gepubliceerd in het *Belgisch Staatsblad*, opgebouwd rond een stappenplan, om het overleg rond deconnectie en arbeidstijd vorm te geven, maar steeds op maat van de organisatie zelf.

Deconnectie en bij uitbreiding de arbeidstijdregeling en vakantieplanning, zijn mijns inziens geen zaken die men uniform kan regelen voor alle federale overheidsorganisaties samen. Zoals u weet zijn er meer dan 50 organisaties, klein en groot, met 65.000 personeelsleden. Die moeten wij in hun waarde laten.

Naast deze omzendbrief zal de FOD BOSA ook ondersteuning bieden door onder andere opleidingen aan te bieden aan zowel leidinggevendenden als medewerkers. U hoort in mijn antwoord dat ik flexibiliteit heel belangrijk vind.

De publicatie van de omzendbrief is nog heel recent, 3 januari 2022, maar intussen zijn reeds behoorlijk wat federale organisaties aan de slag gegaan. Binnen het netwerk van P&O, stafdirecteurs en HR-verantwoordelijken is er reeds in januari van gedachten gewisseld over de aanpak binnen de verschillende diensten en werden voorbeelden uitgewisseld.

Bepaalde organisaties zijn al geruime tijd bezig met het thema en hebben reeds instrumenten en bevestigingen uitgewerkt. Op basis van die ervaringen en bevestigingen zullen zij reflecteren over thema's zoals de vraag wat uitzonderlijke en onvoorziene omstandigheden zijn in die context. U weet dat zulks in de circulaire duidelijk is vernoemd.

Hoe zullen wij flexibiliteit verzoenen met de arbeidsorganisatie en de dienstverlening? Reflecties die mogelijk zullen uitmonden in aanpassingen van de bestaande arbeidstijdregelingen of in nieuwe initiatieven, zoals het beleid inzake emailverkeer of vergaderingen, zijn dan mogelijk. De aanpassingen van de juridische bronnen zullen de normale weg volgen, met toepassing van het vakbondsstatuut, zoals voorzien in stap 4 van het stappenplan.

Een eerste evaluatie is gepland voor eind 2022. Dat geeft de departementen de nodige tijd om het nieuwe gegeven te implementeren en hun arbeidsreglementen aan te passen. Uiteraard volgen wij zelf van nabij alle ontwikkelingen op en onderhouden wij nauwe contacten met alle betrokkenen, zodat zij kunnen inschatten wat bijkomende initiatieven kunnen zijn.

Het thema zal de komende jaren hoog op de agenda blijven staan, niet alleen binnen de federale overheid. Ik betreur enigszins dat volgend op de communicatie soms is teruggegrepen naar bepaalde karikaturen. Dat was nergens voor nodig. Het gaat hier om een maatregel die positief bedoeld is, om het welzijn van mensen te verbeteren en net die flexibiliteit in te bouwen waaraan wij vandaag de dag in een moderne arbeidsrelatie nood hebben.

06.03 Sigrid Goethals (N-VA): Mevrouw de minister, ik volg u in een deel van het verhaal, met name wat het recht op deconnectie betreft. Vroeger hadden we inderdaad geen laptops en dergelijke en waren we gedeconnecteerd zodra we de werkvloer verlieten.

We leven vandaag in een ander tijdperk, waar telewerken een heel grote vrijheid geeft, waar niet meer wordt gecontroleerd – hoewel controleren een groot woord is, want mensen hoeven niet te worden gecontroleerd – en waar mensen de vrijheid hebben hun dagschema in te passen.

Ik kan me voorstellen dat mensen met jonge kinderen beslissen om pas om 9.30 uur à 10 uur te beginnen werken, omdat ze tijd nodig hebben om met de kinderen bezig te zijn en het huis op orde te brengen. We mogen dan echter ook verwachten dat die mensen net iets langer werken dan iemand die netjes om 8 uur begint en dan kan stoppen om 16 uur of om 17 uur.

Het is niet altijd evident, ook niet voor leidinggevendenden, om in te schatten wie zijn dag goed indeelt. Dat geeft toch een paar issues op de werkvloer, die heel goed moeten kunnen worden besproken met de leidinggevendenden en met het personeel.

Voor de beslissing dat bijvoorbeeld niemand meer beschikbaar moet zijn om 20 uur 's avonds en ook niet tijdens het weekend, heb ik alle respect. Wat is echter het einduur van de dag? Spreken we dan over 16 uur, 17 uur of 18 uur? Ik kom zelf uit de privésector, apotheker zijnde. Ik werkte tot 19 uur en vond het ook maar normaal dat iedereen werkte tot 19 uur.

Bij de vraag hoe men het invult, is alles dus relatief.

Wij moeten het dus zeker opvolgen en bekijken of iedereen daarmee kan omgaan. Voor de ene persoon zal het moeilijker zijn dan de andere om er correct mee om te gaan.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

07 **Samengevoegde vragen van**

- **Sigrid Goethals aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven) over "De stakingsaanzegging voor federale ambtenaren" (55024578C)**

- **Daniel Senesael aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven) over "De sectorale onderhandelingen bij het openbaar ambt" (55025089C)**

07 **Questions jointes de**

- **Sigrid Goethals à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques) sur "Le préavis de grève pour les fonctionnaires fédéraux" (55024578C)**

- **Daniel Senesael à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques) sur "Les négociations sectorielles au sein de la fonction publique" (55025089C)**

07.01 **Sigrid Goethals (N-VA):** Mevrouw de minister, bij de vakbonden van het openbaar ambt borrelt het ongenoegen over het feit dat de onderhandelingen over een koopkrachtverhoging bij ambtenaren in het slop zitten. Zij kregen al sinds 2002 geen herwaardering van de weddeschalen meer en wachtten de jongste maanden de begrotingsbesprekingen af in het licht van de onderhandelingen over een dertiende maand en de toekenning van maaltijdcheques.

Eind december lazen we dat de vakbonden ACV en VSOA een stakingsaanzegging zouden indienen voor het federale overheidspersoneel. De socialistische vakbonden sloten zich daar nog niet meteen bij aan. Binnenkort zal het debat opnieuw worden gevoerd in aanloop van de begrotingscontrole.

Hoe verloopt het overleg met de vakbonden de jongste maanden? Spreken zij nog steeds dreigende taal? Vakbonden dreigen wel eens vaker, maar gaan niet altijd over tot stakingsacties. Welke vooruitzichten kunt u hun voorlopig bieden?

07.02 **Daniel Senesael (PS):** Madame la ministre, la fonction publique est une question essentielle au regard des missions de service public remplies par les femmes et les hommes qui la composent. Vous indiquez, à raison, dans votre note de politique générale pour 2022 que "le dialogue social est un élément fondamental de notre modèle social et sociétal. Les services publics se doivent en effet d'en faire un élément central de leur fonctionnement".

Les syndicats de la fonction publique sont ainsi en négociation avec votre cabinet depuis plusieurs semaines afin d'obtenir de meilleures conditions salariales notamment. Leurs revendications portent entre autres sur la mise en place d'un treizième mois, une revalorisation des barèmes et d'autres demandes.

Dans ce contexte, madame la ministre, pourriez-vous me faire le point sur ces négociations, leur agenda et les différentes options qui sont sur la table ainsi que sur votre vision en la matière? Quelles réactions avez-vous données ou allez-vous donner aux différentes propositions formulées par les syndicats notamment sur la revalorisation des barèmes ou un treizième mois? Enfin, en ce qui concerne le personnel contractuel, quelles sont vos intentions et/ou initiatives prochaines alors que votre note de politique générale parlait notamment d'une étude concernant "des systèmes permettant d'évoluer vers une carrière statutaire"?

D'avance, madame la ministre, je vous remercie pour vos réponses.

07.03 Minister **Petra De Sutter**: Mevrouw Goethals, mijnheer Senesael, deze vragen gaan over de stakingsaanzegging van twee vakbonden. U weet dat ik in 2021 alle eisenbundels heb opgevraagd aan de drie representatieve vakbonden. We hebben deze ontleed en geanalyseerd om een grondig overzicht te hebben van wat zij vragen en te zien of er gelijklopende eisen of verschilpunten zijn. Op basis daarvan hebben mijn medewerkers samengezeten met de vakbonden om de scope van het sectoraal akkoord te bepalen. Er werd een opdeling van de dossiers gemaakt in een kwalitatief luik en een geldelijk luik, maar wel met de garantie dat het akkoord over het geheel zou worden gesloten.

Inhoudelijk werden over de verschillende elementen meerdere overlegmomenten georganiseerd, maar op een bepaald moment werd duidelijk dat er eerst een engagement diende te komen van de regering wat betreft de budgettaire middelen om het akkoord te kunnen sluiten.

De regering heeft tijdens het begrotingsconclaaf in oktober 2021 de beslissing genomen om hieromtrent een beslissing te nemen tijdens de begrotingscontrole 2022 als men een globaal beeld heeft van de verschillende onderhandelingen inzake sectorale akkoorden binnen de federale overheid. Het gaat dus niet alleen over het federaal administratief openbaar ambt, maar ook over politie en defensie. Dit werd aan de representatieve vakbonden meegedeeld en heeft geleid tot een pauze in de onderhandelingen. Nu de voorbereidingen van de begrotingscontrole zijn opgestart, starten we de gesprekken met de vakbonden opnieuw op.

U zult het met mij eens zijn dat de stakingsaanzegging van twee van de drie representatieve vakorganisaties in de eerste plaats bedoeld is om druk te zetten op de budgettaire besprekingen en om duidelijk te maken dat zij ook geldelijke eisen hebben en niet enkel kwalitatieve verbeteringen binnen het statuut willen. Ik heb op donderdag 20 januari een gesprek gehad met de vakbonden om te horen waarom zij een stakingsaanzegging hadden ingediend. Zij hebben toen gezegd dat ze nog steeds acties plannen. Zoals ze zelf ook hebben meegedeeld, zouden die acties weinig impact mogen hebben op de burger, maar er is bijvoorbeeld wel een 24-urenstaking gepland in de gevangenissen vanaf 8 februari. Als ik het goed voorheb, is die momenteel aan de gang.

Mijn voorstellen zijn klaar en zullen worden besproken in het kader van de begrotingscontrole. De luiken waarop vorig jaar reeds werd gewerkt, zoals de verhoging van de eindejaarstoelage, maaltijdcheques en revalorisatie van de weddeschalen, zitten daar allemaal in. Ik zal ervoor vechten dat er middelen worden uitgetrokken voor een sectoraal akkoord, net zoals dat het geval is bij de collega's van politie en defensie.

Monsieur Senesael, je voudrais aussi répondre à votre question sur les initiatives que je compte prendre concernant la nomination statutaire. Nous constatons que de nombreux membres du personnel contractuel veulent devenir statutaires, de préférence en conservant leur fonction au sein du service dans lequel ils sont engagés sur la base d'un contrat de travail. Ils participent aux sélections statutaires, y compris à celles qui n'ont pas de lien direct avec leur fonction contractuelle du moment. Ceci nuit à l'efficacité des procédures de sélection en général. Afin de maintenir motivés ces membres du personnel contractuel qui exercent souvent les mêmes tâches que leurs collègues directs statutaires, il faut pouvoir leur offrir une perspective de devenir statutaire et ainsi leur proposer autant de possibilités d'évolution de carrière qu'au personnel statutaire. Nous examinons comment proposer une perspective de devenir statutaire aux contractuels qui livrent de bonnes prestations sans qu'ils ne doivent prendre part à une nouvelle procédure de sélection complète et, par ailleurs, sans enfreindre le principe constitutionnel d'égalité d'accès à la fonction publique.

Je vous remercie.

07.04 **Sigrid Goethals** (N-VA): Mevrouw de minister, ik begrijp dat dit soort discussies niet altijd gemakkelijk is en dat de vakbonden af en toe met spierballen rollen om druk te zetten.

In het sectoraal akkoord hoor ik dat u de maaltijdcheques wilt invoeren bij de federale ambtenaren. Ik weet dat u daar ontzettend fan van bent, maar ik deel uw mening hierover niet. Voor mij zijn maaltijdcheques in het leven geroepen om te kunnen eten waar je niet kan eten op de werkplek. Vandaag zal ik niet zeggen dat iedereen kan eten op de werkplek, maar onze ambtenaren kunnen er heel vaak aan zeer budgetvriendelijke prijzen eten. Ik vraag me dan af of ze daar recht op hebben. In mijn ogen niet. Ik weet dat u mijn mening daarover niet deelt en heb alle respect daarvoor.

We zullen in de toekomst opvolgen waar de vakbonden mee akkoord zullen gaan.

07.05 Daniel Senesael (PS): Monsieur le président, qu'il me soit permis tout d'abord de remercier Mme la ministre pour sa réponse, pour l'état des négociations en cours ainsi que pour l'agenda et les différentes options qui sont sur la table. Je sais que, dans une négociation, on ne dévoile pas tout de suite toutes les priorités mais, évidemment, et Mme la ministre en est bien consciente, la revalorisation des barèmes est la colonne vertébrale de la discussion en cours.

Je remercie tout particulièrement Mme la ministre d'avoir appuyé à nouveau un élément important de sa note de politique générale, à savoir l'évolution de nos carrières statutaires. En tout cas, je souligne avec beaucoup de satisfaction et d'enthousiasme la proposition de la ministre de maintenir le personnel en place, de le valoriser avec une perspective de devenir statutaire et une évolution de carrière, avec la simplification pour poursuivre leur carrière au sein de la fonction publique.

Je pense que c'est de bon augure, de bon aloi, et je remercie Mme la ministre pour le suivi de cette proposition.

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

De **voorzitter**: Vraag nr. 55024868C van mevrouw Van Peel wordt omgezet in een schriftelijke vraag en vraag nr. 55025026C van mevrouw Platteau wordt op haar vraag uitgesteld tot een volgende vergadering.

*De openbare commissievergadering wordt gesloten om 14.49 uur.
La réunion publique de commission est levée à 14 h 49.*