

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE

BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

## COMPTE RENDU ANALYTIQUE

## BEKNOPT VERSLAG

Commission de l'Intérieur, de la Sécurité, de  
la Migration et des Matières administratives

Commissie voor Binnenlandse Zaken,  
Veiligheid, Migratie en Bestuurszaken

**Mardi**

**14-02-2023**

**Après-midi**

**Dinsdag**

**14-02-2023**

**Namiddag**

N-VA	Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	Parti Socialiste
VB	Vlaams Belang
MR	Mouvement Réformateur
CD&V	Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	Open Vlaamse Liberalen en Democraten
Vooruit	Vooruit
Les Engagés	Les Engagés
DéFI	Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	Indépendant - Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications :		Afkortingen bij de nummering van de publicaties :	
DOC 55 0000/000	Document parlementaire de la 55 <sup>e</sup> législature, suivi du n° de base et du n° consécutif	DOC 55 0000/000	Parlementair stuk van de 55 <sup>e</sup> zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral définitif et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (op beigeleurig papier)

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants	Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers
Commandes :	Bestellingen :
Place de la Nation 2	Natieplein 2
1008 Bruxelles	1008 Brussel
Tél. : 02/ 549 81 60	Tel. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74	Fax : 02/549 82 74
www.lachambre.be	www.dekamer.be
e-mail : publications@lachambre.be	e-mail : publicaties@dekamer.be

## SOMMAIRE

## INHOUD

<p>Question de Sigrid Goethals à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques, Télécoms et Poste) sur "Le stress, problème chronique chez les fonctionnaires" (55033055C) <i>Orateurs: Sigrid Goethals, Petra De Sutter, vice-première ministre et ministre de la Fonction publique, des Entreprises publiques, des Télécommunications et de la Poste</i></p>	1	<p>Vraag van Sigrid Goethals aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post) over "Stress als chronisch probleem bij ambtenaren" (55033055C) <i>Sprekers: Sigrid Goethals, Petra De Sutter, vice-eersteminister en minister van Ambtenarenzaken, Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post</i></p>	1
<p>Question de Sigrid Goethals à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques, Télécoms et Poste) sur "Les mesures de promotion de la réintégration" (55033057) <i>Orateurs: Sigrid Goethals, Petra De Sutter, vice-première ministre et ministre de la Fonction publique, des Entreprises publiques, des Télécommunications et de la Poste</i></p>	3	<p>Vraag van Sigrid Goethals aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post) over "De maatregelen ter bevordering van re-integratie" (55033057C) <i>Sprekers: Sigrid Goethals, Petra De Sutter, vice-eersteminister en minister van Ambtenarenzaken, Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post</i></p>	3
<p>Question de Maria Vindevoghel à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques, Télécoms et Poste) sur "Le malaise social des fonctionnaires fédéraux, et en particulier des gardiens de prison" (55033108C) <i>Orateurs: Maria Vindevoghel, Petra De Sutter, vice-première ministre et ministre de la Fonction publique, des Entreprises publiques, des Télécommunications et de la Poste</i></p>	4	<p>Vraag van Maria Vindevoghel aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post) over "De sociale onrust bij de federale ambtenaren, in het bijzonder de cipiers" (55033108C) <i>Sprekers: Maria Vindevoghel, Petra De Sutter, vice-eersteminister en minister van Ambtenarenzaken, Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post</i></p>	4
<p>Question de Sigrid Goethals à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques, Télécoms et Poste) sur "L'harmonisation du congé d'aidant des fonctionnaires" (55033285C) <i>Orateurs: Sigrid Goethals, Petra De Sutter, vice-première ministre et ministre de la Fonction publique, des Entreprises publiques, des Télécommunications et de la Poste</i></p>	5	<p>Vraag van Sigrid Goethals aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post) over "De harmonisering van het zorgverlof van ambtenaren" (55033285C) <i>Sprekers: Sigrid Goethals, Petra De Sutter, vice-eersteminister en minister van Ambtenarenzaken, Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post</i></p>	5
<p>Questions jointes de</p>	6	<p>Samengevoegde vragen van</p>	6
<p>- Ben Segers à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques, Télécoms et Poste) sur "Les forces fédérales spéciales en renfort temporaire aux services de la migration" (55033705C)</p>	6	<p>- Ben Segers aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post) over "De 'special federal forces' om migratiediensten tijdelijk te versterken" (55033705C)</p>	6
<p>- Hervé Rigot à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques, Télécoms et Poste) sur "La mobilisation d'agents des SPF en soutien à Fedasil" (55034266C) <i>Orateurs: Ben Segers, Petra De Sutter, vice-première ministre et ministre de la Fonction publique, des Entreprises publiques, des Télécommunications et de la Poste</i></p>	6	<p>- Hervé Rigot aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post) over "Het mobiliseren van personeel van de FOD's ter ondersteuning van Fedasil" (55034266C) <i>Sprekers: Ben Segers, Petra De Sutter, vice-eersteminister en minister van Ambtenarenzaken, Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post</i></p>	6



Commission de l'Intérieur, de la  
Sécurité, de la Migration et des  
Matières administratives

du

MARDI 14 FÉVRIER 2023

Après-midi

Commissie voor Binnenlandse  
Zaken, Veiligheid, Migratie en  
Bestuurszaken

van

DINSDAG 14 FEBRUARI 2023

Namiddag

La réunion publique de commission est ouverte à 13 h 58 par M. Ortwin Depoortere, président.

De openbare commissievergadering wordt geopend om 13.58 uur en voorgezeten door de heer Ortwin Depoortere.

**01** Question de Sigrid Goethals à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques, Télécoms et Poste) sur "Le stress, problème chronique chez les fonctionnaires" (55033055C)

**01** Vraag van Sigrid Goethals aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post) over "Stress als chronisch probleem bij ambtenaren" (55033055C)

**01.01** Sigrid Goethals (N-VA): Il ressort de l'étude annuelle de Medex que les fonctionnaires fédéraux sont de plus en plus souvent absents en raison d'affections liées au stress. De surcroît, trois fonctionnaires sur quatre qui décrochent pour cause de burn-out ou de bore-out font une rechute dans les quatre ans. En réponse à cette situation, la ministre a indiqué précédemment qu'elle procéderait à une sélection plus stricte des fonctionnaires dirigeants. Je soutiens également les investissements supplémentaires qu'elle réalise afin de mieux s'attaquer à ce problème.

**01.01** Sigrid Goethals (N-VA): Uit de jaarlijkse studie van Medex blijkt dat de federale ambtenaren steeds vaker afwezig zijn wegens stressgerelateerde aandoeningen. Drie op de vier ambtenaren die uitvallen wegens een burn-out of bore-out, hervallen bovendien binnen vier jaar. Eerder gaf de minister te kennen dat ze naar aanleiding hiervan zou overgaan tot een strengere selectie van leidinggevenden. Ik steun ook de bijkomende investeringen die ze doet om de problematiek beter aan te pakken.

Pour lutter contre le problème du burn-out, il faut également examiner la part de responsabilité de l'employeur. Quelle est cette part? Quel rôle les supérieurs hiérarchiques jouent-ils à cet égard? Comment des conditions de sélection plus strictes peuvent-elles apporter une solution? Quelles mesures la ministre compte-t-elle prendre pour améliorer le bien-être mental au travail? À partir de 2023, elle souhaite investir chaque année un montant supplémentaire d'un million d'euros. Qu'entend-elle financer avec ces fonds?

Om het probleem van burn-out aan te pakken, moet men ook naar het aandeel van de werkgever kijken. Wat is dat aandeel? Welke rol spelen leidinggevenden in die problematiek? Hoe kunnen strengere selectievoorwaarden een oplossing bieden? Welke acties wil de minister nemen om het mentale welzijn op het werk te verbeteren? Vanaf 2023 wil ze elk jaar 1 miljoen euro extra investeren. Wat wil ze daarmee financieren?

**01.02** Petra De Sutter, ministre (*en néerlandais*): Les dirigeants jouent un rôle important dans la promotion du bien-être psychologique au travail par leur mission de prévention, de signalement et de suivi des risques. Si malgré ces mesures de prévention, un collaborateur tombe malade, il

**01.02** Minister Petra De Sutter (*Nederlands*): Leidinggevenden spelen een belangrijke rol in het bevorderen van het mentale welzijn op het werk door risico's te voorkomen, te signaleren en op te volgen. Als er ondanks die preventiemaatregelen toch iemand uitvalt, moet de leidinggevende hem of haar

appartient au dirigeant de l'accompagner le mieux possible sur la voie du retour au travail.

Ces dernières années, nous avons déjà consenti de nombreux efforts pour encadrer le travail, entre autres en pérennisant le télétravail et en introduisant un droit à la déconnexion. Avec l'aide du SPF BOSA, les services publics sont également tenus d'effectuer une analyse des risques psychosociaux au moins une fois par législature. Nous dégageons les moyens nécessaires à cet égard.

Lors de la sélection des dirigeants, nous entendons également sonder davantage leurs compétences en matière de coaching de leurs collaborateurs, en accordant davantage d'attention au bien-être psychologique. Lorsque des fonctionnaires sont désignés comme dirigeants, nous devons également leur fournir les connaissances et les outils nécessaires, afin qu'ils puissent avoir un impact positif sur leurs collaborateurs. Bien sûr, la faute n'incombe pas systématiquement aux dirigeants, il s'agit d'un travail d'équipe. Les circonstances externes dans lesquelles le collaborateur évolue ont également leur importance mais l'employeur est un acteur clé du processus, dans le sens où il peut capter des signaux d'alarme et jouer un rôle d'accompagnement du collaborateur.

Outre les efforts que nous fournissons déjà, je pense que nous devons sortir davantage des sentiers battus. Nous pourrions faire preuve de plus de flexibilité et de créativité en évitant autant que possible les obstacles réglementaires qui compliquent la réintégration. Pour moi, tout doit pouvoir être discuté à cet égard entre les employeurs, les travailleurs et les éventuels professionnels de la santé. Nous songeons aussi très spécifiquement à un recours à des *disability managers*.

La politique de réintégration constitue un défi commun à l'ensemble des pouvoirs publics. Nous avons dégagé des moyens supplémentaires pour du personnel spécialisé chez Empreva afin d'améliorer le bien-être mental des travailleurs des organisations affiliées. Nous investissons également dans du personnel paramédical pour assister les médecins du travail, dans un renforcement de l'accompagnement de carrière, dans des formations ciblées pour les collaborateurs et les supérieurs hiérarchiques et dans le remboursement des séances d'aide psychosociale.

Dans le cadre des accords budgétaires, nous avons dégagé 30 millions d'euros pour 2024 et 40,5 millions d'euros pour les années suivantes afin de prévoir des chèques-repas pour la fonction publique fédérale. Cela équivaut à un renforcement du pouvoir d'achat d'environ 1 000 euros par an.

zo goed mogelijk begeleiden bij de terugkeer.

We hebben de jongste jaren al veel inspanningen geleverd om het werk te omkaderen, onder meer door het telewerk te verankeren en door een recht op deconnectie in te voeren. Overheidsdiensten zijn ook verplicht om, met steun van de FOD BOSA, minstens één keer per legislatuur een psychosociale risicoanalyse uit te voeren. We maken daarvoor ook middelen vrij.

Bij de selectie van leidinggevenden willen we meer polsen naar competenties inzake het coachen van medewerkers, met meer aandacht voor het mentale welzijn. Als mensen eenmaal zijn aangeduid als leidinggevende, moeten we hun ook de nodige kennis en handvatten aanreiken, zodat ze een positieve impact kunnen hebben op hun medewerkers. Natuurlijk is niet alles de schuld van de leidinggevenden, het gaat om een teamsport. Ook de externe omstandigheden van de werknemer zijn van belang, maar de werkgever is wel een belangrijke speler. Zij kunnen alarmsignalen opvangen en de medewerker begeleiden.

Naast de inspanningen die we al leveren, denk ik dat we meer out of the box moeten denken. We zouden flexibeler en creatiever kunnen zijn, door reglementaire drempels die de re-integratie bemoeilijken zoveel mogelijk te vermijden. Daarbij moet voor mij alles bespreekbaar zijn tussen werkgevers, werknemers en eventuele medische professionals. Ook denken we heel specifiek aan het inzetten van *disability managers*.

Het re-integratiebeleid is een gezamenlijke uitdaging voor de hele overheid. We hebben extra middelen vrijgemaakt voor gespecialiseerde personeelsleden bij Empreva om het mentale welzijn van de werknemers bij de aangesloten organisaties te verbeteren. We gaan ook investeren in paramedici die de bedrijfsartsen kunnen bijstaan, in extra loopbaanbegeleiding en gerichte opleidingen voor medewerkers en leidinggevenden en in de terugbetaling van sessies psychosociale hulp.

Bij de begrotingsafspraken hebben we 30 miljoen euro vrijgemaakt voor 2024 en 40,5 miljoen euro voor de daaropvolgende jaren om in maaltijdcheques te voorzien voor het federaal openbaar ambt. Dat komt neer op een versterking van de koopkracht met ongeveer 1.000 euro per

jaar.

**01.03** **Sigrid Goethals** (N-VA): Peut-être pourrait-on également évaluer quels dirigeants sont davantage confrontés à des absences pour cause de maladie que d'autres. En effet, mesurer, c'est savoir.

Nous ne sommes pas tout à fait d'accord avec l'instauration de chèques-repas. Il est tout de même également possible de recourir à des restaurants d'entreprise.

*L'incident est clos.*

**02** **Question de Sigrid Goethals à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques, Télécoms et Poste) sur "Les mesures de promotion de la réintégration" (55033057)**

**02.01** **Sigrid Goethals** (N-VA): Quel est l'état d'avancement des mesures visant à favoriser la réintégration des malades de longue durée dans le service public fédéral? Quels sont les derniers chiffres sur l'activité des *coachs* en stress et burn-out? Combien de personnes ont déjà participé aux journées de formation? Quel était le contenu du programme? Combien de membres du personnel ont-ils participé au trajet d'accompagnement de carrière en 2022? Où en est-on en ce qui concerne les modifications à apporter au niveau des fonctions, des emplois ainsi que des formations et en ce qui concerne les investissements supplémentaires dans le domaine des accompagnateurs de carrière?

**02.02** **Petra De Sutter**, ministre (*en néerlandais*): Les agents du service public fédéral peuvent bénéficier d'une formation et d'un accompagnement destinés à favoriser leur réintégration. Quarante-trois accompagnateurs sont actifs dans le *coaching* du stress et du burn-out. En 2022, 84 demandes de *coaching* individuel ont été introduites et 81 trajets de *coaching* ont été initiés dans la foulée.

Les cours de formation sur la résilience, la déconnexion et la santé mentale ont réuni 875 participants. Ces formations comprennent des exercices et des conseils sur la gestion des émotions, du stress et de la communication non violente, ainsi que des techniques permettant de faire face aux risques psychosociaux et à l'excès d'informations. Il existe également des formations destinées aux dirigeants en tant qu'acteurs du bien-être.

En 2022, 469 fonctionnaires fédéraux ont été accompagnés dans leur carrière, dont 229 par des *coachs* de carrière internes et 240 par le biais du Centre de carrière du SPF BOSA. Dans ce centre de

**01.03** **Sigrid Goethals** (N-VA): Misschien kan ook eens geëvalueerd worden welke leidinggevendenden meer kampen met uitval dan andere. Meten is immers weten.

We gaan niet helemaal akkoord met de invoering van maaltijdcheques. Men kan toch ook werken met bedrijfsrestaurants.

*Het incident is gesloten.*

**02** **Vraag van Sigrid Goethals aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post) over "De maatregelen ter bevordering van re-integratie" (55033057C)**

**02.01** **Sigrid Goethals** (N-VA): Wat is de stand van zaken van de maatregelen ter bevordering van de re-integratie van langdurig zieken bij de federale overheid? Wat zijn de laatste cijfers over de activiteit van stress- en burn-outcoaches? Hoeveel mensen namen al deel aan de opleidingsdagen? Wat was de inhoud van het programma? Hoeveel personeelsleden namen er in 2022 deel aan het loopbaanbegeleidingstraject? Wat is de stand van zaken betreffende de aanpassingen in functies, jobs en opleidingen en betreffende de extra investeringen in loopbaanbegeleiders?

**02.02** **Minister Petra De Sutter (Nederlands)**: Het gaat om de opleiding en begeleiding van federale ambtenaren om re-integratie te bevorderen. Er zijn 43 begeleiders actief in de stress- en burn-outcoaching. In 2022 werden 84 aanvragen voor individuele coaching ingediend, met 81 coachingtrajecten als resultaat.

Aan de opleidingen over veerkracht, deconnectie en mentale gezondheid namen er 875 mensen deel. Die opleidingen bevatten oefeningen en adviezen voor het beheer van emoties, van stress en van geweldloze communicatie, naast technieken voor het omgaan met psychosociale risico's en met informatieoverlast. Er zijn ook opleidingen voor leidinggevendenden in hun rol als welzijnsactoren.

In 2022 werden er 469 federale ambtenaren begeleid in hun loopbaan, van wie 229 door interne loopbaancoaches en 240 via het Loopbaancentrum van de FOD BOSA. In dat Loopbaancentrum ging

carrière, il y a eu 84 accompagnements de carrière courts et 146 accompagnements longs, ainsi que 10 trajets de réorientation intensifs. Parmi les participants, 44 % ont postulé pour un emploi dans une autre organisation fédérale, 21 % auprès d'une autre administration et 10 % dans le secteur privé. Parmi ceux qui ont postulé en dehors de leur propre organisation, 52 % avaient une autre fonction après six mois. Parmi les participants, 98 % étaient satisfaits de l'accompagnement et 26 % estimaient que l'accompagnement de carrière les avait aidés à trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Le conseiller en orientation professionnelle est un rôle supplémentaire qui occupe tout au plus 10 % du temps de travail. Après une formation et un test de certification, ces conseillers sont employés dans diverses formes d'accompagnement. Il y en a actuellement 82 et en 2022, 24 autres candidats conseillers en orientation professionnelle ayant suivi une formation se sont rajoutés. Leur test de certification est prévu en janvier et février 2023. Les candidats retenus rejoindront le réseau Talent Plus.

À partir de 2023, nous voulons investir chaque année 224 000 euros dans le recrutement de consultants en carrière supplémentaires, qui y consacrent beaucoup plus de temps de travail que ces 10 %, et de chefs de projet qui doivent contribuer à développer le Centre de carrière, en proposant de nouveaux produits et de nouvelles visions.

*L'incident est clos.*

**03** Question de Maria Vindevoghel à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques, Télécoms et Poste) sur "Le malaise social des fonctionnaires fédéraux, et en particulier des gardiens de prison" (55033108C)

**03.01** Maria Vindevoghel (PVDA-PTB): L'agitation sociale parmi les fonctionnaires fédéraux se poursuit. Cela fait 20 ans déjà qu'ils n'ont plus reçu d'augmentation salariale, et ils auraient l'intention de mener une nouvelle action début mars. Les chèques-repas à eux seuls ne leur suffisent pas. En fait, la ministre a manqué à sa parole dans ce dossier.

Quand s'est-elle entretenue pour la dernière fois avec les syndicats? Quelles sont les prochaines étapes?

**03.02** Petra De Sutter, ministre (*en néerlandais*): Je n'ai en aucun cas manqué à ma parole. J'ai toujours parlé d'un préaccord entre les syndicats et moi-même. J'avais promis de défendre ardemment

het om 84 korte en 146 lange loopbaanbegeleidingen en 10 intensieve heroriënteringstrajecten. Van de deelnemers heeft 44 % gesolliciteerd bij een andere federale organisatie, 21 % bij een andere overheid en 10 % in de private sector. Van wie buiten de eigen organisatie heeft gesolliciteerd had 52 % een andere functie na zes maanden. Van de deelnemers was 98 % tevreden over de begeleiding en 26 % vond dat de loopbaanbegeleiding hen had geholpen om een beter evenwicht te vinden tussen werk en privéleven.

Loopbaanbegeleider is een extra rol die maximaal 10 % van de werktijd in beslag neemt. Via een opleiding en een certificeringsproef worden de betrokkenen ingezet bij verschillende vormen van begeleiding. Momenteel zijn er 82 en in 2022 zijn er nog 24 kandidaat-loopbaanbegeleiders met een opleiding bijgekomen. Hun certificeringsproef is gepland in januari en februari 2023. De geslaagde kandidaten komen terecht in het netwerk Talent Plus.

Vanaf 2023 willen we jaarlijks 224.000 euro investeren in de aanwerving van extra loopbaanconsulenten – die hieraan veel meer werktijd dan die 10 % besteden – en van projectleiders die het Loopbaancentrum verder moeten helpen uitbouwen, met nieuwe producten en invalshoeken.

*Het incident is gesloten.*

**03** Vraag van Maria Vindevoghel aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post) over "De sociale onrust bij de federale ambtenaren, in het bijzonder de cipiers" (55033108C)

**03.01** Maria Vindevoghel (PVDA-PTB): De sociale onrust bij de federale ambtenaren blijft aanhouden. Zij hebben al 20 jaar lang geen loonopslag gekregen en naar verluidt zouden ze begin maart opnieuw actie willen voeren. Ze stellen zich niet tevreden met enkel die maaltijdcheques. Eigenlijk heeft de minister hier woordbreuk gepleegd.

Wanneer had ze voor het laatst contact met de vakbonden? Wat zijn de verdere plannen?

**03.02** Minister Petra De Sutter (*Nederlands*): Hier is helemaal geen sprake van woordbreuk. Ik heb altijd gesproken over een voorakkoord tussen de bonden en mijzelf. Ik had beloofd dat ik dat met vuur zou



ce dossier lors des discussions budgétaires, et c'est ce que j'ai fait. Mais la politique revient à faire des choix, et dans le budget, la partie financière du préaccord sectoriel n'a été satisfaite qu'avec ces chèques-repas. Je soulèverai à nouveau ce dossier lors du prochain contrôle budgétaire.

Dès le début, j'ai affiché mon soutien aux syndicats à ce sujet. Au Comité B du 25 janvier dernier, je leur ai promis de continuer à me battre afin que le préaccord sectoriel, y compris la partie financière dans sa totalité, soit mis en œuvre. Demain, je revois les syndicats pour une nouvelle concertation. Cela fait un certain temps déjà que mon cabinet et les syndicats se concertent pratiquement chaque semaine afin de mener à bien les négociations sur les textes réglementaires visant à améliorer le statut du personnel. Par ailleurs, un calendrier sera de nouveau établi pour les groupes de travail prévus.

**03.03 Maria Vindevoghel (PVDA-PTB):** Il ne fait aucun doute que les syndicats continueront à houspiller la ministre. En 2011 déjà, un accord sectoriel avait été conclu concernant le 13<sup>e</sup> mois pour les salaires des catégories inférieures C et D, mais il n'a toujours pas été mis en œuvre.

Espérons que le gouvernement répondra aux revendications formulées par les syndicats.

*L'incident est clos.*

**04 Question de Sigrid Goethals à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques, Télécoms et Poste) sur "L'harmonisation du congé d'aidant des fonctionnaires" (55033285C)**

**04.01 Sigrid Goethals (N-VA):** La ministre souhaite accorder, par arrêté royal, le congé de naissance à tous les pères, y compris ceux qui ne cohabitent pas avec la mère de l'enfant.

Comment vérifiera-t-on, dans le cas d'un parent non cohabitant, que ce dernier prend également soin de l'enfant? Quelle est la position des syndicats? Quelles démarches la ministre entreprendra-t-elle encore en matière d'harmonisation du statut des fonctionnaires contractuels et statutaires?

**04.02 Petra De Sutter, ministre (en néerlandais):** Le Conseil des ministres a approuvé l'arrêté royal transposant partiellement la directive (UE) 2019/1158 le 23 décembre 2022. Les articles 3 et 4 de la directive prévoient que le droit au congé de paternité est accordé indépendamment de la situation maritale ou familiale du travailleur, telle qu'elle est définie par la législation nationale. Dans

verdedigen tijdens de begrotingsbesprekingen, wat ik ook heb gedaan. Maar beleid is keuzes maken en in de begroting is het financiële deel van het sectoraal voorakkoord enkel ingelost met die maaltijdcheques. Ik zal dit dossier opnieuw aankaarten naar aanleiding van de volgende begrotingscontrole.

Ik heb de bonden van bij het begin duidelijk gezegd dat ik aan hun kant sta op dat punt. In het Comité B van 25 januari jongstleden heb ik de bonden beloofd dat ik zal blijven vechten om het sectoraal voorakkoord te realiseren, met inbegrip van het integrale financiële deel. Morgen zie ik de bonden terug voor overleg. Mijn kabinet overlegt al een hele tijd bijna wekelijks met hen over de onderhandelingen over reglementaire teksten die het personeelsstatuut moeten verbeteren. Er wordt ook opnieuw een agenda vastgelegd voor de geplande werkgroepen.

**03.03 Maria Vindevoghel (PVDA-PTB):** De vakbonden zullen zeer zeker aan de mouw van de minister blijven trekken. Reeds in 2011 was er een sectoraal akkoord rond de 13<sup>de</sup> maand voor de laagste loonklassen C en D, maar dat is nog steeds niet gerealiseerd.

Hopelijk komt de regering alsnog tegemoet aan de eisen van de vakbonden.

*Het incident is gesloten.*

**04 Vraag van Sigrid Goethals aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post) over "De harmonisering van het zorgverlof van ambtenaren" (55033285C)**

**04.01 Sigrid Goethals (N-VA):** Via een KB wil de minister het geboorteverlof toekennen aan alle vaders, inclusief zij die niet samenwonen met de moeder van het kind.

Hoe zal men in het geval van een niet-samenwonende ouder de koppeling met het verstrekken van zorg nagaan? Wat is het standpunt van de vakbonden? Welke stappen wil de minister nog zetten in de harmonisering van het statuut van contractuele en statutaire ambtenaren?

**04.02 Minister Petra De Sutter (Nederlands):** De ministerraad keurde het KB tot gedeeltelijke omzetting van de Europese richtlijn 2019/1158 op 23 december 2022 goed. Artikels 3 en 4 van de richtlijn bepalen dat het recht op vaderschapsverlof wordt toegekend ongeacht de burgerlijke staat en de gezinssituatie van de werknemer volgens het nationale recht. Bij de omzetting werd op de eerste

le cadre de la transposition, on s'est d'abord attaché à examiner la réglementation relative au congé de naissance pour les travailleurs du secteur privé et pour les contractuels du secteur public. Pour les pères qui ne cohabitent pas avec la mère du nouveau-né, il existe une disparité entre les statutaires et les contractuels.

Nous souhaitons rendre les régimes de congé aussi neutres que possible en termes de choix de vie. Chaque père ou coparente doit avoir la possibilité d'assumer la prise en charge sans que celle-ci doive nécessairement être liée à des accords entre les parents en matière de logement.

La première impression qui se dégage des négociations syndicales est que les syndicats sont favorables à la plupart des modifications de la réglementation.

Nous examinons en permanence où se situent les divergences et sur quels points nous pouvons harmoniser. Des progrès ont déjà été réalisés au niveau des régimes de congé, notamment en ce qui concerne le congé annuel de vacances. S'agissant des congés pour soins, nous nous attelons à présent à réduire, voire à éliminer complètement, les différences entre les travailleurs du secteur privé et les travailleurs statutaires et contractuels du secteur public.

**04.03 Sigrid Goethals (N-VA):** Je me demande toutefois comment le parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant peut, s'il est peu ou pas présent auprès de l'enfant, fournir à celui-ci les soins qu'il mérite. Il existe quand même une zone grise, par exemple lorsque la relation prend fin et que le père ne montre aucun intérêt pour l'enfant. Le père a-t-il alors encore droit au congé pour soins?

*L'incident est clos.*

#### **05 Questions jointes de**

- Ben Segers à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques, Télécoms et Poste) sur "Les forces fédérales spéciales en renfort temporaire aux services de la migration" (55033705C)
- Hervé Rigot à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques, Télécoms et Poste) sur "La mobilisation d'agents des SPF en soutien à Fedasil" (55034266C)

**05.01 Ben Segers (Vooruit):** En collaboration avec la secrétaire d'État à l'Asile et la Migration, la ministre s'est mise en quête de 200 fonctionnaires afin de remédier temporairement à la pénurie de personnel chez Fedasil.

plaats gekeken naar de regeling rond het geboorteverlof voor werknemers in de private sector en voor contractuelen in de publieke sector. Voor vaders die niet samenwonen met de moeder van het pasgeboren kind, bestaat er een discrepantie tussen statutairen en contractuelen.

Wij willen de verlofregelingen zoveel mogelijk levenskeuzeneutraal maken. Iedere vader of meemoeder moet de kans krijgen om zorg op te nemen zonder dat per se een koppeling gemaakt moet worden met woonafspraken tussen de ouders.

De eerste indruk bij de syndicale onderhandelingen is dat de vakbonden achter de meeste aanpassingen van de reglementering staan.

Wij bekijken voortdurend waar er discrepanties zijn en waar we kunnen harmoniseren. Qua verlofregeling zijn er alvast verwezenlijkingen te noteren, onder meer inzake het jaarlijks vakantieverlof. Nu verkleinen we bij de zorgverloven de verschillen tussen werknemers uit de private sector en contractuele en statutaire werknemers uit de publieke sector of we heffen ze zelfs volledig op.

**04.03 Sigrid Goethals (N-VA):** Ik vraag mij wel af hoe de niet-geboortegevende ouder, als die weinig of niet aanwezig is bij het kind, de zorg kan geven die het kind verdient. Er is toch een grijze zone, bijvoorbeeld als de relatie stopt en de vader geen interesse toont in het kind. Heeft de vader dan nog wel recht op zorgverlof?

*Het incident is gesloten.*

#### **05 Samengevoegde vragen van**

- Ben Segers aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post) over "De 'special federal forces' om migratiediensten tijdelijk te versterken" (55033705C)
- Hervé Rigot aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post) over "Het mobiliseren van personeel van de FOD's ter ondersteuning van Fedasil" (55034266C)

**05.01 Ben Segers (Vooruit):** In samenwerking met de staatssecretaris voor Asiel en Migratie zocht de minister 200 ambtenaren die het personeelstekort bij Fedasil tijdelijk konden opvangen.

Où en est-on? Combien de places de notre réseau d'accueil ne sont-elles toujours pas occupées en raison du manque de personnel? Combien de collaborateurs des *special federal forces* sont-ils à l'œuvre dans ce domaine? D'autres viendront-ils en renfort? L'appel sera-t-il réitéré? Quels centres peuvent faire appel à ces *special federal forces*? Est-il exact qu'il s'agit d'un nombre limité de centres? Des adaptations sont-elles encore prévues à cet égard? Combien de places d'accueil pourraient être utilisées avec 200 collaborateurs supplémentaires? Combien de temps les *special federal forces* resteront-elles en place? Que se passera-t-il une fois leur mission terminée?

**05.02** **Petra De Sutter**, ministre (*en néerlandais*): Fedasil travaille sur plusieurs pistes pour pallier le manque de personnel, par le recrutement direct de nouveau personnel, par le recrutement de travailleurs intérimaires et par le recours temporaire à des fonctionnaires fédéraux par le biais des forces fédérales spéciales.

Début février 2023, le nombre de candidats s'élevait à 802, à savoir 250 membres du personnel fédéral et 552 candidats extérieurs. Seuls les fonctionnaires fédéraux peuvent être détachés par le biais des forces fédérales spéciales, les autres candidats sont renvoyés vers les canaux de recrutement de Fedasil.

Ils sont 55 collaborateurs des forces fédérales spéciales à avoir été mobilisés. Aujourd'hui, 5 d'entre eux ont regagné leur service. L'action n'a pas été interrompue et des personnes continuent de se porter candidates. J'ai demandé au SPF BOSA de continuer à encourager les agents à opter pour un détachement auprès de Fedasil. Il est exact que notre ambition initiale était fixée à 200 agents, mais Fedasil a indiqué que le groupe actuel était suffisant pour apporter un soutien là où c'est nécessaire et qu'en entre-temps, les intérim et les recrutements classiques se poursuivent.

Outre ces forces fédérales spéciales, nous voulons créer une réserve de crise composée de personnes pouvant être immédiatement opérationnelles en cas de crise. Les détachements impliquent beaucoup d'éléments à prendre en considération et tous les candidats n'ont pas les compétences requises. Nous travaillons actuellement sur un cadre réglementaire et en 2024, nous verrons comment rendre opérationnel ce cadre. Maintenant, le dirigeant doit encore approuver le détachement. Nous voulons être en mesure de déployer des personnes de la réserve de crise sans cette approbation, par exemple en cas de catastrophe.

Wat is de stand van zaken? Hoeveel plaatsen in het opvangnetwerk worden er nog steeds niet benut door het personeelstekort? Hoeveel *special federal forces* zijn er aan de slag? Komen er daar nog bij? Zal de oproep nog herhaald worden? Welke centra kunnen een beroep doen op die *special federal forces*? Klopt het dat het om een beperkt aantal locaties gaat? Zal dat nog aangepast worden? Hoeveel opvangplaatsen zouden er benut kunnen worden met 200 extra personeelsleden? Hoe lang blijven de *special federal forces* aan de slag? Wat gebeurt er als hun opdracht ten einde is?

**05.02** Minister **Petra De Sutter** (*Nederlands*): Fedasil werkt op verschillende sporen om het personeelstekort aan te vullen, door rechtstreekse aanwerving van nieuw personeel, door het aanwerven van uitzendkrachten en door het tijdelijk inzetten van federale ambtenaren via de *special federal forces*.

Begin februari 2023 waren er 802 kandidaten, met name 250 federale personeelsleden en 552 kandidaten van buiten de federale overheid. Enkel de federale ambtenaren kunnen gedetacheerd worden via de *special federal forces*, de andere kandidaten worden doorverwezen naar de wervingskanalen van Fedasil.

Er werden 55 *special federal forces* ingezet, waarvan er 5 inmiddels opnieuw teruggekeerd zijn naar hun dienst. De actie is nog niet stopgezet en er stellen zich nog steeds mensen kandidaat. Ik heb aan de FOD BOSA gevraagd om de ambtenaren te blijven stimuleren voor een detachering bij Fedasil. Het klopt dat onze ambitie initieel 200 ambtenaren was, maar Fedasil heeft laten weten dat de huidige groep voldoende is om bij te springen waar nodig en dat zij ondertussen voortwerken met reguliere aanwervingen en interims.

Naast deze *special federal forces* willen we een crisisreserve creëren van mensen die onmiddellijk in tijden van crisis inzetbaar zijn. Er komt heel wat kijken bij de detacheringen en niet alle kandidaten hebben de juiste competenties. We werken nu aan een reglementair kader en in 2024 zullen we bekijken hoe we dit kader operationeel kunnen maken. Nu moet de leidinggevende nog akkoord gaan met de detachering. We willen mensen uit de crisisreserve zonder die toestemming kunnen inzetten, bijvoorbeeld bij een ramp.

En tant que ministre des Entreprises publiques, j'ai demandé à bpost et Proximus si elles pouvaient elles aussi détacher des travailleurs. En fin de compte, c'est Fedasil qui décide qui sera employé.e et où il ou elle le sera.

Als minister van Overheidsbedrijven heb ik aan bpost en Proximus gevraagd of ook zij mensen zouden kunnen detacheren. Het is uiteindelijk Fedasil dat bepaalt wie waar wordt tewerkgesteld.

**05.03 Ben Segers** (Vooruit): Je m'étonne que Fedasil estime que 50 fonctionnaires détachés constituent un nombre suffisant vu que l'agence fait régulièrement état de la pénurie de personnel. J'interrogerai la secrétaire d'État à l'Asile et la Migration à ce sujet. Pourquoi n'a-t-on pas sélectionné l'ensemble des 250 candidats? N'étaient-ils pas appropriés ou n'avait-on pas besoin d'eux?

**05.03 Ben Segers** (Vooruit): Het verbaast mij dat Fedasil vindt dat 50 gedetacheerde ambtenaren voldoende is, omdat Fedasil regelmatig op het tekort aan personeel wijst. Ik zal de staatssecretaris voor Asiel en Migratie hierover aanspreken. Waarom werden niet alle 250 kandidaten geselecteerd? Waren ze niet geschikt of had men ze niet nodig?

**05.04 Petra De Sutter**, ministre (*en néerlandais*): Plusieurs raisons expliquent cette situation. Certaines personnes en viennent à la conclusion que cet emploi ne leur convient pas et y renoncent donc, et il y a en outre des profils qui ne sont pas utiles à Fedasil. Les personnes recherchées par Fedasil doivent de préférence posséder une expérience dans le travail social et l'accompagnement psychosocial. Selon Fedasil, il est toutefois préférable que ces personnes soient recrutées directement.

**05.04 Minister Petra De Sutter** (*Nederlands*): Er zijn verschillende redenen. Er zijn mensen die tot de conclusie komen dat het toch niets voor hen is en dan ook afhaken en er zijn daarnaast profielen die Fedasil niet kan gebruiken. De mensen die Fedasil zoekt, hebben bij voorkeur een achtergrond in sociaal werk en psychosociale begeleiding. Die kunnen echter volgens Fedasil beter rechtstreeks aangeworven worden.

*L'incident est clos.*

*Het incident is gesloten.*

Le **président**: La question n° 55034266C de M. Rigot est supprimée.

De **voorzitter**: Vraag nr. 55034266C van de heer Rigot vervalt.

*La réunion publique de commission est levée à 14 h 39.*

*De openbare commissievergadering wordt gesloten om 14.39 uur.*