

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

Commissie voor Binnenlandse Zaken,
Veiligheid, Migratie en Bestuurszaken

du

van

MARDI 7 NOVEMBRE 2023

DINSDAG 7 NOVEMBER 2023

Après-midi

Namiddag

De openbare commissievergadering wordt geopend om 14.15 uur en voorgezeten door de heer Ortwin Depoortere.

La réunion publique de commission est ouverte à 14 h 15 et présidée par M. Ortwin Depoortere.

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

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

01 Vraag van Kris Verduyck aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post) over "De oprichting van een Raadgevend Comité ethiek inzake data en artificiële intelligentie" (55038108C)

01 Question de Kris Verduyck à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques, Télécoms et Poste) sur "La création d'un Comité consultatif d'éthique des données et de l'intelligence artificielle" (55038108C)

01.01 **Kris Verduyck** (Vooruit): Mevrouw de minister, dit is mijn eerste vraag aan u. Het gaat om iets zeer interessants. Artificiële intelligentie is vandaag al allesomvattend en kan heel intensieve gevolgen hebben. We kunnen er ongetwijfeld veel mee doen, maar willen we dat ook? Die vraag zal nog veel discussies opleveren, ook in dit Parlement.

Een van de aspecten van artificiële intelligentie is het ethische aspect. Om die reden heb ik hier tweeënhalf jaar geleden een resolutie ingediend, om te bereiken wat u intussen hebt beslist in de regering. Ik ben zeer blij met uw beslissing om een raadgevend comité op te richten omdat ik denk dat dit zeer zinvol kan zijn. Ons laten bijstaan door knappe koppen kan nooit kwaad.

Twee zaken wijken evenwel af van de resolutie die ik destijds heb ingediend. Ik wil dan ook graag even polsen naar uw beweegredenen. Ten eerste, het werkveld is bij u beperkter. In mijn voorstel zou ook dit Parlement zich ook tot dat comité kunnen wenden. Ik denk in alle eerlijkheid dat de samenleving daar nood aan heeft en dat het goed zou zijn als het Parlement zich laat bijstaan. Zoals ik het lees in uw ontwerp, is dat echter niet de bedoeling. Ten tweede, u hebt het over niet-openbare adviezen. Dat is voor mij geen halszaak, want er kunnen misschien momenten zijn waarop een advies best niet openbaar is, maar op andere momenten kan dat net wel belangrijk zijn, omwille van het maatschappelijk debat. Ik had dan ook graag vernomen waarom er gekozen is voor niet-openbare adviezen.

Wat mijn andere vragen betreft, verwijs ik graag naar de ingediende vraag:

Uit adviezen op mijn resolutie kwam naar voren dat er al veel regionale initiatieven zijn. Is er ruimte voorzien voor de vertegenwoordiging van regionale bestaande adviesorganen, zoals Digital Wallonia, FARI en Kenniscentrum Data & Maatschappij in dit comité?

Hoe verhoudt dit comité zich met de werkzaamheden op internationaal en Europees niveau en ten

opzichte van de oprichting van het nationaal orgaan zoals voorzien in het voorstel van de Europese Artificial Intelligence Act?

01.02 Minister **Petra De Sutter**: Mijnheer Verduyckt, zowel u als ik en hopelijk nog veel mensen vinden AI en de omgang met data een bijzonder belangrijk thema dat almaar meer belang zal krijgen. Dat roept ook ethische vragen op en daarvoor hebben wij een kader nodig, zodat wij hierover kunnen reflecteren.

Ik zal kort toelichten wat mijn bedoeling is. De federale overheid wordt vandaag, as we speak, net als allerlei andere organisaties geconfronteerd met opportuniteiten en uitdagingen op het vlak van artificiële intelligentie en big data. Net als voor bedrijven en overheidsorganisaties die eigenlijk vaak al over interne comités beschikken die over het gebruik van AI reflecteren, wou ik, als minister bevoegd voor Ambtenarenzaken, ook een dergelijk comité voor de federale overheid. U hoort al meteen het antwoord op uw eerste vraag: ik kan dat enkel binnen mijn eigen bevoegdheid doen. Ik heb dat dus gedaan voor de federale overheid en ik hoop dat dat voorbeeld gevolgd wordt of dat er andere initiatieven komen die het opentrekken en op andere niveaus organiseren.

U hebt de noodzaak van een dergelijk orgaan benadrukt in uw resolutie, waarvoor dank. Ik wil dat de ambtenaren van de federale overheid binnenkort ergens terechtkunnen met hun vragen. Voor mij is dit eigenlijk maar een eerste stap. Laat dat duidelijk zijn. Het zal geen antwoord geven op alle bezorgdheden die er vandaag in onze samenleving rond het thema bestaan, maar het is wel een deel van de oplossing voor de noden van de federale ambtenaren.

Hoe ver staan wij? Het KB dat aan de basis ligt van het comité, is goedgekeurd in eerste lezing. Het is de bedoeling om te landen met een publicatie in het *Belgisch Staatsblad* op het einde van het jaar. Het KB verwijst ook naar de noodzaak van aanwezige competenties op het vlak van sociale duurzaamheid, want ongetwijfeld hebben ook de sociale wetenschappen een belangrijke rol in de AI-discussie. Ik zal die suggestie ook meenemen.

Het comité zal enkel adviezen geven – dat is de scope binnen de bevoegdheid die ik heb – over systemen die worden ingezet binnen de federale overheid. Ik kan daar op dit moment niet buiten gaan. Zij zijn dus ook alleen bestemd voor federale overheidsinstanties of regeringsleden.

Wij hebben ervoor gekozen om de adviezen van het comité niet automatisch openbaar te maken. Het woordje automatisch is belangrijk. Ze mogen openbaar worden gemaakt, maar niet defaultgewijs.

De drempel voor ambtenaren die individuele vragen kunnen stellen, kan op die manier zo laag mogelijk gehouden worden. Dat kan ook toelaten dat het comité zo snel als mogelijk adviezen kan afleveren.

Het KB zegt op geen enkele manier iets over de eventuele oprichting van een comité met een veel breder mandaat of de oprichting van een AI-autoriteit die, zoals u weet, voorzien is in de AI Act die door Europa wordt voorbereid. Een comité met een breder mandaat en met openbare adviezen kan natuurlijk heel interessant zijn om ook de burgers hierbij te betrekken en om bij te dragen tot het vertrouwen van de burger in AI-gestuurde processen binnen de overheid. Daar ben ik het zeker mee eens. Indien de regeringsleden die daarvoor bevoegd zijn in hun domein voorstellen doen in die richting, zal ik daar uiteraard zeker mijn schouders onder zetten. De scope is echter beperkt, gezien de bevoegdheid die de mijne is. Dat is ook een reden waarom de regionale adviesorganen hier in deze fase niet bij betrokken zijn. We hebben dus eigenlijk een vrij gelimiteerd initiatief genomen, maar hopelijk wel een eerste stap gezet voor iets wat hopelijk navolging zal vinden.

01.03 **Kris Verduyckt** (Vooruit): Mevrouw de minister, de nood is er inderdaad elke dag. Vandaag nog had de heer Gilkinet het over de zelfrijdende wagens, iets waaraan hij een oplossing probeert te geven. Ik heb in het Parlement al heel veel vragen gesteld en zaken aangeklaagd met betrekking tot gezichtsherkenning, over apps en websites die met onze biometrische informatie aan de haal gaan. Vaak gebeurt dat heel speels, zoals met het verjongen van foto's of het opplakken van een snor. Dan is dat leuk, maar als er naaktheid en dergelijke mee gemoeid is, begin ik al grenzen te zien, zaken die een impact kunnen hebben op het privéleven die we absoluut niet willen. U bent duidelijk geweest over de openbaarheid. Het kan, maar het is niet altijd zo. Ik kan er zeker mee leven dat u die afweging maakt.

Het is inderdaad goed dat het voor de federale overheid bestaat, maar hopelijk kunnen we een brug

leggen naar het Parlement, naar de samenleving. Dat zou een goede zaak zijn. U sprak die hoop uit en ik deel die met u. Ik zal er ook alles aan doen om daaraan mee te werken.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

02 Question de François De Smet à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques, Télécoms et Poste) sur "La neutralité et l'application du statut Camu au sein de la fonction publique fédérale" (55038459C)

02 Vraag van François De Smet aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post) over "De neutraliteit en de toepassing van het statuut-Camu binnen het federaal openbaar ambt" (55038459C)

02.01 François De Smet (DéFI): *Madame la Ministre, je me permets de vous interpeller pour solliciter davantage de précisions quant à l'application du Statut Camu au sein de la fonction publique fédérale.*

Le 19 octobre 2021, vous évoquiez, en réponse à une de mes questions, que le port de signes convictionnels n'était pas autorisé pour les agents en contact direct avec le public pendant l'exercice de leur fonction, mais que ceci ne concernait pas les agents en back office.

En conséquence, madame la ministre:

Depuis quand l'autorisation du port de signes convictionnels pour les agents en back-office est-elle en vigueur? L'est-elle depuis l'adoption de l'arrêté royal de 1937? Si non, qui a procédé à la modification de l'arrêté en question? Pour quelle raison? Par quel acte administratif cette modification a-t-elle eu lieu? Pourriez-vous me communiquer le texte modificatif en question? Par qui a-t-il été approuvé? A-t-il été discuté et avalisé en Conseil des Ministres à l'époque? Comment cette modification a-t-elle été communiquée au personnel?

Vous évoquiez également que des poursuites disciplinaires pouvaient être engagées à l'encontre des agents qui ne respecteraient pas leurs droits et devoirs. Pouvez-vous me dire combien de personnes chaque année font l'objet de ce type de poursuites?

02.02 Petra De Sutter, ministre: Monsieur De Smet, je vous remercie de votre question relative à l'application du principe de neutralité aux fonctionnaires de l'administration fédérale.

Pour commencer, l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État n'a pas été modifié. Cependant, la vision de la manière dont la neutralité du secteur public doit être garantie a évolué. En ce qui concerne le personnel en contact avec le public, la conception reste la même depuis 1937, car la disposition est très claire. Je vous en cite l'article 8, § 1^{er}, alinéa 2: "Lorsqu'il est, dans le cadre de ses fonctions, en contact avec le public, l'agent de l'État évite toute parole, toute attitude, toute présentation qui pourrait être de nature à ébranler la confiance du public en sa totale neutralité, en sa compétence ou en sa dignité." Cette disposition ne règle donc pas la question des agents qui ne sont pas en contact avec le public, donc qui travaillent en *back office*, laissant ainsi la voie à une certaine interprétation concernant leur neutralité.

À cet égard, dans une récente jurisprudence, la Cour constitutionnelle a jugé qu'il était permis aux personnes travaillant en *back office* de porter des signes convictionnels sur le lieu de travail. Une interdiction s'appliquant à tous les fonctionnaires pourrait, selon son interprétation, contrevenir à la loi anti-discrimination et à la liberté religieuse, car elle serait excessive et déraisonnable au regard de solutions à l'impact moins préjudiciable. Le service rendu – et cela me semble évident – doit être neutre, mais non l'apparence du fonctionnaire. Il est nécessaire de banaliser la diversité religieuse et philosophique dans la fonction publique pour aboutir à la neutralité. La politique menée à cet égard au sein de chaque département doit être intégrée à un règlement du personnel.

Concernant les poursuites disciplinaires diligentées sur cette question, à ce stade et sur la base des données en provenance des chambres de recours en matière disciplinaire des agents francophones et néerlandophones, en possession du SPF BOSA, nous n'avons pas rencontré de procédure disciplinaire

lancée contre un agent à cet effet.

02.03 François De Smet (DéFI): Madame la ministre, je vous remercie pour votre réponse.

Il y a, selon moi, deux problèmes dans cette histoire de différenciation entre *front office* et *back office*.

Le premier, c'est la mobilité des agents. Cela veut dire que des règlements différents peuvent s'appliquer alors que les agents peuvent tout à fait évoluer durant une même journée ou durant leur carrière entre une position *front office* ou *back office*. Là, l'argument de la cohérence est tout de même problématique.

Le deuxième, c'est le contexte. Certes, l'article 8 de l'arrêté de 1937 que vous avez rappelé a l'air, *a priori*, de ne parler que des fonctionnaires qui sont au *front office*. Mais je pense qu'à l'époque, on ne rencontrait pas les mêmes difficultés qu'aujourd'hui. Même si je comprends l'aspect légistique de votre réponse, si la neutralité d'apparence des fonctionnaires est importante, en tout cas pour nous, à la fois *en front* et *en back office*, c'est parce que la neutralité ne concerne pas juste un rapport entre le fonctionnaire et l'usager mais aussi le rapport entre les fonctionnaires et leurs collègues.

On peut craindre une forme de prosélytisme de la part d'agents par le simple biais de l'apparence. Je pense à un exemple précis d'ailleurs confirmé par votre collègue Nicole de Moor. Chez Fedasil, des femmes ayant fui le régime iranien peuvent tout à fait se retrouver, reçues désormais avec des femmes en hidjab. On comprend que la neutralité ne concerne pas que le service rendu et on comprend que le prosélytisme, qu'il soit religieux, philosophique, syndical ou convictionnel de toute nature, ne devrait pas avoir sa place du tout dans la fonction publique. C'est en tout cas notre avis. Je regrette donc cette évolution que l'on constate au sein de l'État fédéral mais aussi au sein d'autres services publics communaux, régionaux ou communautaires.

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

03 Vraag van Sigrid Goethals aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post) over "De invoering van de vierdaagse werkweek voor federale ambtenaren" (55038957C)

03 Question de Sigrid Goethals à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques, Télécoms et Poste) sur "L'instauration de la semaine de quatre jours pour les fonctionnaires fédéraux" (55038957C)

03.01 Sigrid Goethals (N-VA): Mevrouw de minister, de laatste jaren was er op de arbeidsmarkt een groeiende belangstelling voor alternatieve arbeidstijdregelingen. Corona heeft daar natuurlijk ook een stroomversnelling in gebracht. Ik denk dan aan de invoering van de voltijdse vierdaagse werkweek en een wisselend werkregime. Dergelijke regelingen kunnen goed werken, mits goede afspraken tussen werknemer en werkgever, om zowel de werk-privébalans van werknemers te verbeteren, alsook om de duurzaamheid van de arbeidsmarkt te verbeteren.

In de publieke sector ontbrak het echter nog aan een duidelijk kader. Op de ministerraad van 1 september werd wel een ontwerp van KB tot invoering van het stelsel goedgekeurd.

Mevrouw de minister, wat zijn de belangrijkste voordelen en tevens ook uitdagingen die de regering ziet in de implementatie van deze maatregelen? Weet u momenteel al hoe de groot de interesse hierin is? Ik meen dat u had gezegd dat er een analyse zou gebeuren. Ik kan mij vergissen, maar u doet uw werk altijd grondig en u laat altijd veel analyses uitvoeren. Kunt u de tussentijdse resultaten van de pilootprojecten door SD Worx en UGent@Work toelichten?

Het is ook goed om het warm water niet steeds opnieuw uit te vinden. Welke lessen kunnen er getrokken worden uit de implementatie in de privésector sinds 2022? Hoeveel federale overheidsdiensten zijn reeds ingestapt?

03.02 Minister **Petra De Sutter**: Mevrouw Goethals, bedankt voor deze vraag over alternatieve arbeidstijdregelingen binnen de federale overheid. U bent heel snel in het stellen van vragen en opvolgen van onderwerpen. Ik zal daarom op een bepaald moment in mijn antwoord moeten meedelen dat het systeem nog niet van toepassing is, omdat het reglementair traject nog moet worden afgewerkt.

Het klopt dat de ministerraad op 1 september het ontwerp van KB tot vaststelling van het reglementaire kader voor de voltijdse vierdaagse werkweek en het wisselend weekregime heeft goedgekeurd. Daarna startten de onderhandelingen met de vakorganisaties binnen comité B. U kent die procedure. Na de tweede lezing in de ministerraad wordt het ontwerp voor advies voorgelegd aan de Raad van State en daarna wordt het in het *Belgisch Staatsblad* gepubliceerd. Zover zijn we evenwel nog niet. Ik zal dus het antwoord op een aantal deelvragen schuldig moeten blijven, omdat het systeem nog niet van toepassing is.

Ik ga ervan uit dat er niet zoveel verschil zal zijn met de privésector, waar het systeem al bestaat. De belangrijkste voordelen bestaan in een betere afstemming tussen werk en leven, voornamelijk voor mensen die in een situatie van co-ouderschap zitten, waarbij ze om de week instaan voor de zorg voor de kinderen. Een vierdaagse voltijdse week biedt daarvoor een oplossing.

Uiteraard volgen we alle initiatieven rond arbeidsflexibiliteit, zowel in de openbare als in de privésector. We hebben bij het schrijven van het ontwerp van KB ook rekening gehouden met ervaringen zoals het pilootproject bij SD Worx.

Het is heel belangrijk om te benadrukken dat dit werkregime alleen gebaseerd kan zijn op vrijwilligheid, zowel bij het personeel als bij de werkgevende overheid. De vraag om het systeem in te voeren, moet dus van beide kanten komen.

Dat betekent dat elke organisatie kan beslissen om eigen accenten te leggen, rekening houdend met de eigen specifieke context, de noden van de organisatie en de personeelsleden. Er komt, met andere woorden, geen automatische, directe invoering van dit systeem voor elke federale overheidsorganisatie. Wij creëren het reglementaire kader, nadien kunnen organisaties zelf beslissen of ze het zullen invoeren of niet. Ze kunnen bijvoorbeeld beslissen om het niet aan te bieden aan hun personeelsleden, dan is er geen mogelijkheid. Ze kunnen er bijvoorbeeld ook voor kiezen om het aan te bieden in bepaalde functies of diensten, of er net voor kiezen om het in bepaalde functies of diensten niet aan te bieden. Ze hebben wat dat betreft 100 % flexibiliteit en autonomie.

Dit soort initiatieven moet absoluut worden ingepast binnen een geïntegreerde HR-aanpak waar andere elementen in zitten. Dat is mijn overtuiging en zo doen we het ook. Ik herinner u bijvoorbeeld graag aan ons deconnectiebeleid, dat we daar vroeger al hebben ingevoerd. Het moet dus een geïntegreerde aanpak zijn, ook op het vlak van de departementen die daarvoor kiezen.

03.03 **Sigrid Goethals** (N-VA): Bedankt voor uw antwoord, mevrouw de minister. Mijn excuses dat ik af en toe wat snel ben, maar ik probeer het natuurlijk op te volgen in de mate van het mogelijke. Als we dan wat zien passeren dan gaan we daarop in.

Ik zal het verder opvolgen. We hebben niet meer zoveel tijd, er resten ons nog maar een paar maanden. Ik hoop dat we er verder op kunnen doorgaan en dat het een aantal positieve resultaten zal opleveren, zoals u verwacht.

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

04 **Vraag van Sigrid Goethals aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post) over "Fietsleasing voor federale ambtenaren" (55038958C)**

04 **Question de Sigrid Goethals à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques, Télécoms et Poste) sur "Le leasing vélo pour les fonctionnaires fédéraux" (55038958C)**

04.01 **Sigrid Goethals** (N-VA): Mevrouw de minister, vandaag voorzien al heel wat regionale

overheden in Vlaanderen een systeem van fietsleasing voor hun personeelsleden. Dat fiscaal voordeel is een interessante stimulans om meer ambtenaren op de fiets te krijgen, zodat zij minder de wagen gebruiken, wat zorgt voor een lagere CO₂-uitstoot.

Ook in mijn gemeente maakt men gretig gebruik van dat systeem. We hadden niet verwacht dat het zo'n succes zou zijn, maar we zijn daar heel blij mee. Sinds een jaar kunnen ook de werknemers bij de Vlaamse overheid hiervan gebruikmaken. De federale overheid blijft een beetje achter, maar is natuurlijk niet blind voor deze positieve resultaten. U wilt de hybride verplaatsingen, zoals de combinatie van de trein met de fiets, in de kijker zetten. U hebt samen met uw collega Gilkinet een actieplan ter promotie van de fiets gelanceerd. De ambitie van dat actieplan is het aantal fietsverplaatsingen te stimuleren en te verdubbelen tegen eind 2024.

Welke financiële incentives worden er naast een fietsvergoeding vandaag al aangeboden aan de federale ambtenaren ter stimulatie van het fietsgebruik? Het fietsplan dateert van twee jaar geleden. Beschikt u over cijfers die een positieve evolutie of een stagnatie aantonen? Hoe komt het dat er vandaag nog geen fietsleasing mogelijk is voor de federale ambtenaren, terwijl dit wel al kan voor de lokale en Vlaamse ambtenaren? Zijn er bepaalde struikelblokken waarmee wij rekening moeten houden? Hebt u hier al stappen kunnen zetten?

04.02 Minister **Petra De Sutter**: Mevrouw Goethals, dank u voor uw vraag over de fietsleasing voor federale ambtenaren. Misschien eerst iets over de cijfers. Voor 9 % van de federale personeelsleden is de fiets het belangrijkste vervoersmiddel om naar het werk te gaan. Dat aantal ligt lager dan voor alle Belgische werknemers samen. Daar is het 14 %. Wat is de reden daarvoor? Dat is de grote woon-werkafstand. We hebben natuurlijk heel veel pendelaars die van overal naar Brussel komen. Dat is soms een langere afstand dan met de fiets mogelijk is. Dat is gemiddeld 39 kilometer voor federale ambtenaren. Dat is toch al pittig. In België is dat voor alle werknemers samen 21 kilometer.

Wij zijn wel al heel tevreden dat meer dan de helft van de federale ambtenaren in totaal op een duurzame manier naar het werk komt, dus met het openbaar vervoer, de fiets of te voet. Dat is 53,9 %. De trein heeft daarin met zijn 35 % het belangrijkste aandeel. Er zijn natuurlijk treinreizigers die fiets en trein combineren en met de fiets naar het station gaan. We weten dat 10 % van alle treinreizigers met de fiets naar het station rijdt. We zijn daar al tevreden mee, maar het kan nog veel beter. We zien bijvoorbeeld dat het aantal aanvragers van een fietsvergoeding de voorbije jaren min of meer stabiel is gebleven. We denken dat de fietslease een van de bijkomende mogelijke hefboomen kan zijn om het verplaatsingsgedrag van ambtenaren duurzamer te maken.

Wat willen we nu doen met de fietslease? We willen de federale personeelsleden concreet de mogelijkheid geven om een deel van hun eindejaarstoelage om te zetten in een theoretisch budget waarmee ze een fietslease kunnen financieren. Het voordeel van die fietsleasing wordt vrijgesteld van fiscale en sociale lasten als de fiets voor woon-werkverkeer wordt gebruikt. Op dit moment, ook daar gaat de wens sneller dan de uitvoering, zitten de reglementaire teksten in een ontwerpfase en zijn we in overleg met de fiscus, omdat daarop geen fiscale lasten worden betaald en het gekoppeld is aan de eindejaarstoelage.

Zowel de fiscus als de RSZ-administratie voor de sociale lasten zijn dit dossier aan het bestuderen, waarna het naar de regering zal komen. We zullen ook een investering moeten doen, want er komt een keuzetool die gelinkt wordt aan de loonmotor van ambtenaren. Die tool zal worden gebruikt voor de verwerking van de lonen van de federale personeelsleden. U ziet dat de uitvoering toch wel wat werk vraagt.

Tot slot moet er ook een contract worden gesloten met een dienstverlener die ervoor moet zorgen dat er voldoende leasefietsen kunnen worden aangeboden in dat systeem. Wij denken dat dit systeem operationeel zal kunnen zijn tegen begin 2025. Het zal dus nog wat tijd vergen, maar wij vragen de personeelsleden die willen instappen wel al om ons dat door te geven in de tweede helft van 2024, ervan uitgaande dat dit systeem wordt goedgekeurd door de regering.

U weet dat, naast de fietsvergoeding die vandaag al bestaat, de FOD BOSA via *Benefits at Work* ook allerlei acties en kortingen aanbiedt op de aankoop van fietsen, elektrische fietsen, deelfietsen, fietsuitrusting en fietsverzekering. Daarnaast moedigen wij organisaties ook aan om samen met de Regie der Gebouwen te investeren in degelijke fietsstallingen.

Als we dat allemaal samennemen, hopen we een grote sprong voorwaarts te kunnen maken wat betreft het gebruik van de fiets in het woon-werkverkeer van de federale ambtenaren.

04.03 **Sigrid Goethals** (N-VA): Mevrouw de minister, ik dank u voor uw antwoord.

Ik ben mij er ten volle van bewust dat u niet over één nacht ijs kunt gaan om dit alles rond te krijgen, maar ik vind het jammer dat u als groene minister niet hebt geprobeerd om dat vroeger uit te rollen. U zegt dat u daar heel hard op wil inzetten, maar ik meen dat dit niet is opgenomen in uw beleidsnota. Ik heb die echter nog maar kruiselings doorgenomen, dus misschien ben ik fout. U stelt mij wat dat betreft dus wat teleur. Het is niet gemakkelijk, maar het is al geïmplementeerd op lokaal en op Vlaams niveau. U kunt toch gemakkelijk tools aangereikt krijgen om dat te implementeren en uit te rollen? Ik had het graag sneller gezien.

Het incident is gesloten.
L'incident est clos.

05 **Vraag van Anneleen Van Bossuyt aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post) over "De selectieprocedure voor het directiecomité van de FOD Buitenlandse Zaken" (55039223C)**

05 **Question de Anneleen Van Bossuyt à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques, Télécoms et Poste) sur "La procédure de sélection pour le comité de direction du SPF Affaires étrangères" (55039223C)**

05.01 **Anneleen Van Bossuyt** (N-VA): Onlangs werd de selectieprocedure voor houders van een managementfunctie aangepast en is de vernieuwde procedure ook van toepassing voor de aanstelling van de nieuwe voorzitter voor het directiecomité van de FOD Buitenlandse Zaken. De zoektocht naar een nieuwe voorzitter van het directiecomité van de FOD Buitenlandse Zaken sleept al drie jaar aan. Er waren al twee selectierondes. Onlangs liep er een derde selectieronde volgens de nieuwe procedure.

Welk onderdeel van de selectieprocedure was nu zo problematisch, dat geen enkele van de sollicitanten in de eerste rondes geschikt bevonden werd?

Welke concrete wijzigingen onderging de selectieprocedure? Wat waren de redenen daartoe?

Ik heb informatie ontvangen dat sommige elementen in de selectieprocedure niet langer doorslaggevend zouden zijn, maar wel nog aanwezig in de selectieprocedure, onder andere de postbakoefening. Klopt dat? Worden nog andere onderdelen niet langer als doorslaggevend criterium beschouwd?

Half juli moesten de kandidaten voor de functie van voorzitter van het directiecomité van de FOD Buitenlandse Zaken, dus midden in het zomerreces, zich fysiek naar Brussel begeven voor de volledig geautomatiseerde computergestuurde proef, op een moment dat de meesten onder hen zich op een buitenlandse post bevonden. Voor de kandidaten op een buitenlandse post is het niet evident om zich naar Brussel te verplaatsen voor een volledig geautomatiseerde computergestuurde proef, waardoor er niet echt een gelijk speelveld is met kandidaten die zich wel al in Brussel bevinden. Wat was de reden hiertoe? Bent u het ermee eens dat daardoor geen gelijk speelveld tussen de verschillende kandidaten kan worden gegarandeerd?

05.02 **Minister Petra De Sutter**: Mevrouw Van Bossuyt, sinds enkele jaren woedt er op de arbeidsmarkt volop een *war on talent*. De overheid moet inspelen op de concurrentie op de arbeidsmarkt door daarmee rekening te houden in de selectieprocedures. Dat betekent onder andere dat sinds enkele jaren de vaste module bij standaardselecties losgelaten werd en dat naargelang van het aantal kandidaten beslist wordt of al dan niet computergestuurde proeven worden gebruikt. Bij een laag aantal kandidaten wordt vaak alleen maar een gesprek of een interactief assessment van de kandidaten afgenomen.

Naar analogie daarvan werd ook voor mandaatselecties de procedure aangepast met de bedoeling om de procedure net meer performant te maken en ervoor te zorgen dat de selectiecommissie tijdens de mondelinge assessments voldoende kandidaten kan beoordelen. De mondelinge proef met een praktijkcase als vertrekpunt vormt in die nieuwe procedure de centrale proef van de selectie. Aan die proef gaat inderdaad een reeks computergestuurde niet-uitsluitende tests vooraf, waarmee diverse eerder generieke competenties en persoonlijkheidskenmerken op het vlak van onder meer management en *leadership* worden gemeten. Wanneer meer dan twintig kandidaten toelaatbaar worden verklaard, kan een voorafgaande eliminerende computerproef worden georganiseerd.

In het verleden werd de selectiecommissie te vaak geconfronteerd met een te laag aantal kandidaten, zodat op het einde geen geschikte kandidaat werd gevonden. Dat was ook het geval in het door u aangehaalde voorbeeld.

In het kader van de selectieprocedure voor de functie van voorzitter van de FOD Buitenlandse Zaken konden enkele pc-tests enkel in Brussel worden afgenomen, omdat het type van tests, de zogenaamde postbakoefening en de *situational judgement test*, in hun huidige vorm niet op afstand uitgevoerd kunnen worden.

Op de vraag waarom dat niet kan, moet ik het antwoord schuldig blijven. Het betreft een technische kwestie, die ik kan nakijken.

Selor heeft daarom acht verschillende datums om de test af te leggen, voorgesteld. Voor in het buitenland gedetacheerde kandidaten bestaat bovendien de mogelijkheid om de computertesten twee à drie dagen vóór de mondelinge proef af te leggen, zodat ze niet twee keer moeten reizen. Voor de mondelinge proef is de fysieke aanwezigheid in Brussel immers vereist.

Ik denk dus dat elke kandidaat alle nodige kansen heeft gekregen en er wel degelijk rekening is gehouden met het principe van het gelijk speelveld tussen de kandidaten.

Ondanks dat er voor de functie 27 kandidaten waren, zijn er uiteindelijk slechts tweemaal drie kandidaten voor het gesprek overgebleven. Tweemaal slaagde geen enkele kandidaat voor het mondelinge assessment. Met de nieuwe procedure willen we dergelijke situaties vermijden en streven we ernaar een assessment te organiseren waarbij de selectiecommissie zoveel mogelijk kandidaten kan screenen in de mondelinge test.

05.03 Anneleen Van Bossuyt (N-VA): Mevrouw de minister, u gaf aan dat er een *war for talent* bezig is en dat ook de overheid de gevolgen ervan voelt. Overigens zijn ook heel veel bedrijven gefrustreerd, omdat de overheid vaak werknemers wegplukt die zij hebben opgeleid, zo verneem ik. Het is natuurlijk werknemers hun goed recht om te vertrekken.

Laat ik terugkeren naar de essentie van mijn vraag. Ik heb begrepen dat kandidaten zich om technische redenen toch voor bepaalde computergestuurde vragen moesten verplaatsen en dat zij, mits geslaagd, een tot twee dagen later zich konden presenteren voor het mondelinge assessment. Die termijn lijkt kort, maar wanneer men als enige op een post in het buitenland zit, dan is het niet evident om daar vier à vijf dagen weg te kunnen. Men kan een post immers niet onbemand achterlaten, want indien er iets in dat land gebeurt waardoor Belgen daar hulp nodig hebben, dan is er niemand om hen bij te staan. Ook al duurt die proef zelf maar één of twee dagen, met de verplaatsingstijd erbij is men toch langer weg. Men moet dus zoeken of er andere mogelijkheden zijn voor deelnemers die zich op een buitenlandse post bevinden.

Het verbaast mij dat zolang de postbakoefening doorslaggevend was, geen enkele kandidaat de volgende ronde van de mondelinge proef haalde. Wie wel slaagde voor de postbakoefening, faalde dan weer bij het mondeling assessment.

Ik hoop dat het directiecomité van de FOD Buitenlandse Zaken zo snel mogelijk een voorzitter krijgt. Ik wil u, indien u daarmee akkoord gaat, nog een extra vraag stellen. Vanaf 1 januari 2023 neemt België het voorzitterschap van de Europese Unie waar. Garandeert u de performante werking van de FOD Buitenlandse Zaken, indien er dan nog steeds geen nieuwe voorzitter van het directiecomité is aangesteld?

05.04 Minister **Petra De Sutter**: Mevrouw Van Bossuyt, er is natuurlijk een voorzitter ad interim. Ik kan niet vooruitlopen op het verloop en het resultaat van de procedure. Er moeten nog een aantal stappen worden doorlopen, vooraleer de nieuwe voorzitter kan worden aangesteld.

Er zal zeker geen *gap* zijn, waarbij het directiecomité zonder voorzitter zal zijn. Dat is uiteraard zeker.

De **voorzitter**: Mevrouw Van Bossuyt, het Parlement krijgt het laatste woord.

05.05 **Anneleen Van Bossuyt** (N-VA): Mijnheer de voorzitter, ik zal daarvan geen misbruik maken.

Mevrouw de minister, kunt u mij met de hand op het hart meegeven dat de selectieprocedure niet is aangepast ten gunste van één bepaalde persoon?

05.06 Minister **Petra De Sutter**: Mevrouw Van Bossuyt, dat kan ik.

Het incident is gesloten.
L'incident est clos.

06 **Vraag van Sigrid Goethals aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post) over "Het nieuwe kennismakingstraject voor personen met een beperking" (55039322C)**

06 **Question de Sigrid Goethals à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques, Télécoms et Poste) sur "Le nouveau trajet d'accueil pour les personnes en situation de handicap" (55039322C)**

06.01 **Sigrid Goethals** (N-VA): Mevrouw de minister, het is niet de eerste keer dat wij het over personen met een beperking hebben. Dat is een item dat u na aan het hart ligt en u wilt er alles aan doen om meer personen met een handicap aan het werk te zetten.

In de ministerraad van 14 juli 2023 werd een ontwerp van koninklijk besluit goedgekeurd waarin nieuwe stappen worden gezet om de aanwerving van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt aan te moedigen. In het ontwerp staat vermeld dat een nieuw kennismakingstraject bestaande uit vier fasen zal worden gelanceerd.

Een federale dienst kan daar een beroep op doen, zolang hij niet voldoet aan de 3 %-norm, waar wij nog heel ver van staan. Het laatste cijfer dat ik zag, bedroeg immers 1,09 %. Daarnaast stel ik vast dat het geen verplicht parcours vormt om als ambtenaar te worden benoemd en dat de mogelijkheid om een gewone statutaire stage af te leggen ook blijft bestaan als bijkomende optie.

Met de volgende vragen zou ik graag wat meer inzicht krijgen.

Kunt u ons wat meer gedetailleerde informatie geven over de verschillende fasen van het project?

Worden er specifieke budgetten aan toegewezen?

Voor het slagen van het project is het natuurlijk belangrijk dat personen met een beperking de juiste ondersteuning krijgen. Welke stappen zullen hiervoor worden ondernomen en hoe zullen zij worden begeleid?

Ik hoop dat u niet moet herhalen wat u daarnet zei, namelijk dat ik nogal snel ben.

06.02 Minister **Petra De Sutter**: Mevrouw Goethals, dank u voor uw vragen over het nieuwe kennismakingstraject voor personen met een handicap tijdens de stage. U vraagt naar een stand van zaken. Na de beslissing van de regering werd op 13 september 2023 onderhandeld met de representatieve vakbondsorganisaties die alle drie een protocol van akkoord hebben bezorgd. De tekst gaat naar de Raad van State en zal begin 2024 in werking treden.

Het kennismakingstraject voorziet in een specifieke stageperiode van zes maanden, gevolgd door een klassieke stageperiode van zes maanden die in een benoeming kan uitmonden. Elk personeelslid in zo'n traject krijgt de hulp van een begeleider die een andere persoon moet zijn dan de hiërarchische meerdere en die de persoon mee wegwijs in de organisatie moet maken. Die begeleider kan specifieke opleidingen volgen om deze rol te kunnen opnemen.

De teamverantwoordelijke en de HR-dienst hebben eveneens hun meerwaarde om de persoon optimaal te verwelkomen en te integreren om zijn of haar beroepscompetenties te valoriseren en verder te ontwikkelen en om redelijke aanpassingen, indien nodig, bespreekbaar te maken en te implementeren.

We denken dat het traject drie grote meerwaardes te bieden heeft. Het selectieproces wordt met minstens een sollicitatiegesprek bewust laagdrempelig gehouden. Op die manier wil de federale overheid echt een duidelijk signaal aan de doelgroep geven dat ze een inclusieve werkgever wil zijn en dat ze kansen op een duurzame tewerkstelling aanbiedt. Daarnaast krijgt het personeelslid, zoals aangegeven, persoonlijke ondersteuning.

Het opstarten van zo'n traject ligt natuurlijk bij de betrokken federale overheidsdienst. Die moet dat doen binnen de personeelskredieten die voor klassieke statutaire aanwervingen zijn bepaald. Dat is wel degelijk vastgelegd. We denken dat de organisaties met deze reglementering in elk geval een extra hefboom in handen zullen hebben om te streven naar de 3 %-norm die we nu helemaal niet halen.

06.03 **Sigrid Goethals** (N-VA): Mevrouw de minister, ik dank u voor het antwoord. Ook dit zullen we moeten opvolgen.

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

07 **Vraag van Sigrid Goethals aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post) over "De rationalisatie van de bedrijfsrestaurants" (55039323C)**

07 **Question de Sigrid Goethals à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques, Télécoms et Poste) sur "La rationalisation des restaurants d'entreprise" (55039323C)**

07.01 **Sigrid Goethals** (N-VA): Mevrouw de minister, ook hierover hebben we het al vaak gehad.

Over personen met een beperking waren we het vaak eens, maar over de bedrijfsrestaurants niet. Het voeren van een coherent en zuinig cateringbeleid voor de federale ambtenarij is een verstandig beleid. Daarover zijn we het beiden eens. Na de recente invoering van maaltijdcheques voor het federale overheidspersoneel was er een grondige rationalisatieoefening van de restaurants nodig. Naast een efficiënt gebruik van de maaltijdcheques is het uiteraard van belang dat de bedrijfsrestaurants efficiënt worden beheerd.

Ik krijg graag wat meer informatie over deze oefening en over het project "Centralisatie en rationalisatie van de federale catering" dat hiermee samengaat. Welke concrete maatregelen zijn er genomen om de bedrijfsrestaurants te rationaliseren als gevolg van de invoering van die maaltijdcheques? U gaf eerder al aan dat dit nog verder moest worden uitgewerkt. Zijn er daarvan al meer resultaten bekend?

Kunt u de belangrijkste krachtlijnen uitleggen van het project "Centralisatie en rationalisatie van de federale catering"? Welke rol speelt Fedorest nog in deze rationaliseringsoefening, gelet op het slechte rapport van het Rekenhof in 2017? Dat rapport had het immers over te veel personeel en te hoge kosten. Dat zou dus toch grondig moeten zijn aangepakt. Welke overwegingen zijn er gemaakt met betrekking tot de kostenbeheersing en efficiëntie bij het beheer van de bedrijfsrestaurants in het licht van de invoering van de maaltijdcheques?

07.02 **Minister Petra De Sutter**: Mijnheer de voorzitter, mevrouw Goethals, de rationalisatie van de bedrijfsrestaurants van de federale overheid is eveneens een onderwerp waar wij veel belang aan hechten. Het is u bekend dat de regering in het kader van begrotingsdiscussies en in uitvoering van

een sectoraal akkoord beslist heeft om maaltijdcheques toe te kennen aan federale ambtenaren. Op dat moment werd ook beslist om een strategische oefening op te starten op het niveau van de administratie om die rationalisering in de praktijk te brengen.

De ministerraad heeft de krachtlijnen daarvan gevalideerd. Sta me toe om die even op te sommen. De krachtlijnen bepalen dat in 2024 overgegaan zal worden tot een nieuwe entiteit in de vorm van een vzw-structuur. De verschillende restaurants zullen daarin gefaseerd inkantelen. We starten met de Fedorestrestaurants en in functie daarvan zullen we in een tweede fase ook de andere restaurants de mogelijkheid tot integratie bieden. Het nieuw businessmodel zal uiteraard ook zijn werking zelf herzien. Daarbij zal worden gefocust op de verdere centralisering van de productie van maaltijden waardoor de operationele processen ook minder arbeidsintensief kunnen worden. Dat houdt onder andere in dat het aanbod van de maaltijden hertekend zal worden. De insteek blijft dat federale ambtenaren daartoe uiteraard zoveel mogelijk toegang moeten krijgen. De organisatie zal daarnaast verder geprofessionaliseerd worden op het vlak van voedselveiligheid en hygiëne, interne controle, change- en communicatieprocessen, financiële processen en HR-processen. Wij zijn ervan overtuigd dat die professionalisering het antwoord is op de kritiek van het Rekenhof, waarnaar u verwijst.

De nieuwe organisatie zal ook op zoek moeten gaan naar extra inkomsten. In dat kader zal de prijzenpolitiek gealigneerd worden met het bedrag van de maaltijdcheque. Daaraan gelinkt zal ook onderzocht worden in welke mate en onder welke voorwaarden de dienstverlening kan worden uitgebreid naar gebruikers vanuit andere, niet-federale, publieke organisaties.

Belangrijk is ook dat voor het bestaande cateringpersoneel garanties zijn ingebouwd, zodat de uitvoering van die krachtlijnen niet gepaard gaat met een verslechtering van hun arbeidsvoorwaarden of met naakte ontslagen.

Deze opsomming maakt duidelijk dat we niet over één nacht ijs gaan. De maaltijdcheques hebben we niet zomaar gratis ingevoerd. We koppelen die echt aan een efficiënt en duurzaam beheer van overheidsmiddelen, om te komen tot een performant businessmodel voor de publieke overheidsrestaurants.

07.03 **Sigrid Goethals** (N-VA): Mevrouw de minister, het is goed dat er goed wordt nagedacht. Ik heb het gevoel dat er ook een manager bij betrokken werd om het een beetje in goede banen te leiden. De oprichting van een vzw is een zeer goed initiatief. Dat geldt ook voor het feit dat het gefaseerd zal verlopen. Ik ben blij dat er effectief een koppeling gebeurt tussen de prijzen van de bedrijfsrestaurants en de maaltijdcheques. Ik was een beetje bang dat er daar een discrepantie zou blijven bestaan, wat heel jammer zou zijn geweest. Een professionalisering is nodig. Ik ben blij dat het huiswerk goed wordt gemaakt.

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

08 **Vraag van Sigrid Goethals aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post) over "De aanleg van een crisisreserve van federaal overheidspersoneel" (55039324C)**

08 **Question de Sigrid Goethals à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques, Télécoms et Poste) sur "La constitution d'une réserve de crise de fonctionnaires fédéraux" (55039324C)**

08.01 **Sigrid Goethals** (N-VA): Mevrouw de minister, u hebt de ambitie om een crisisreserve aan te leggen bij het federaal overheidspersoneel. U geeft aan dat u hiermee de inzetbaarheid van het federaal overheidspersoneel tijdens een crisis wil bevorderen en de coördinatie ervan concretiseren.

Snel en efficiënt kunnen reageren op noodsituaties en crisissen is niet onbelangrijk. Dat leerde de geschiedenis ons. Wij hebben op dat vlak in het verleden al menige fout gemaakt of niet goed gereageerd. Om die reden ben ik geïnteresseerd in de huidige stand van zaken met betrekking tot de oprichting hiervan.

Kunt u mij informeren over de voortgang van de plannen? Welke stappen zijn er al gezet om de ambitie te realiseren?

U zult natuurlijk moeten overleggen met de vakbonden. Hebben er syndicale onderhandelingen plaatsgevonden?

Zijn er financiële middelen toegewezen voor de oprichting en het beheer van de reserve?

Hoe wordt de samenwerking tussen verschillende overheidsinstellingen gepland en gecoördineerd bij het inzetten van de crisisreserve? Een goede samenwerking is immers zeer belangrijk.

Niet iedereen kan een crisis beheren en omgaan met crisissituaties. Iedereen reageert totaal verschillend in een bepaalde crisissituatie. Er zijn op dat vlak heel veel uitdagingen. Wij kunnen wel denken dat persoon A geschikt is om met een crisis om te gaan, maar op het moment waarop hij daarmee geconfronteerd wordt, reageert hij misschien helemaal anders. Hoe gaat men daarmee om? Hoe zal men daarop worden voorbereid? Men kan namelijk nooit volledig worden gevormd voor crisissituaties.

Zal er, zoals tijdens de covidcrisis, ook een dienstvrijstelling mogelijk gemaakt worden voor het personeel om te kunnen helpen in crisissituaties? Hoe ziet u dat praktisch uitvoerbaar?

08.02 Minister **Petra De Sutter**: Mevrouw Goethals, uiteraard moet de federale overheid in tijden van crisis snel en efficiënt extra mensen en middelen kunnen inzetten. Dat is de reden waarom we het bestaande systeem van ad-hocoproepen van federale ambtenaren voor tijdelijke ondersteuning hebben aangevuld met dit voorstel, namelijk de samenstelling van een crisisreserve met personeelsleden van verschillende federale organisaties die onmiddellijk inzetbaar zijn en samen een veelheid van taken kunnen uitvoeren. Dat is het principe.

Daarom hebben we het KB van 12 oktober 2023 genomen tot wijziging van het KB van 15 januari 2007 inzake mobiliteit en terbeschikkingstelling. De tekst is tot stand gekomen in nauw overleg met de representatieve vakorganisaties. De oprichting en het beheer van de crisisreserve gebeurt binnen de huidige personeels- en werkingsmiddelen van de FOD BOSA. Die heeft immers de missie om de mobiliteit van federale ambtenaren te ondersteunen en te bevorderen. Om die reden heeft men in 2018 het loopbaancentrum opgericht binnen de DG Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD BOSA. Ik heb ervoor gezorgd dat die dienst versterkt zou worden door middel van de aanwerving van vier extra loopbaanconsultants.

Mobiliteit tussen de federale overheid en de private sector – in beide richtingen – moet worden aangemoedigd en moet centraal staan in een modern personeelsbeleid. Het is belangrijk dat federale ambtenaren en organisaties daarin ondersteund worden. In dit geval gaat het om interne mobiliteit.

De oprichting en het beheer van de crisisreserve past volledig binnen de filosofie van die missie en vormt dus een opdracht die aan het loopbaancentrum werd toevertrouwd.

Ondertussen hebben we de eerste stap gezet. De FOD BOSA heeft intussen contact opgenomen met alle federale ambtenaren die zich kandidaat hadden gesteld om tijdens de coronacrisis via een tijdelijke missie federale organisaties of bijvoorbeeld vaccinatiecentra te versterken, met de oproep om zich kandidaat te stellen voor de crisisreserve. Zij hebben immers al aangetoond te beschikken over de nodige intrinsieke motivatie en het nodige aanpassingsvermogen. Uw opmerking daarover was correct.

Elke reservist, om hen zo te noemen, kan maximaal vier weken per jaar ingezet worden zonder akkoord van zijn of haar organisatie van oorsprong. Dat is wel belangrijk om de onmiddellijke inzetbaarheid te garanderen. Zij zullen worden ingezet op basis van hun competenties en hun voorkeuren. Zij krijgen in die periode dienstvrijstelling met behoud van rechten en zij mogen jaarlijks twee opleidingen volgen om competenties gelinkt aan hun profiel te versterken. Wij zorgen er dus echt wel voor dat die mensen opgeleid aan de job beginnen.

Hoe zullen we de crisisreserve activeren? Er moet door de ministerraad een beslissing worden genomen, op vraag van zowel de minister van Ambtenarenzaken als van de minister bevoegd voor de

administratie die een beroep wil doen op de crisisreserve. Binnen het kader van zo'n beslissing worden het type van crisis, de federale instantie die daar een beroep op wil doen, de duur, de locatie en het aantal reservisten bepaald. Vervolgens zal het loopbaancentrum de reservisten oproepen, rekening houdend met de context, het profiel en de voorkeur van die mensen, maar ook rekening houdend met het feit dat de normale werking en de continuïteit van de diensten van oorsprong niet ontwricht mogen worden. Zij moeten dat dus coördineren en in de gaten houden. Het is dus het loopbaancentrum dat de communicatie verzorgt tussen de federale instantie die de reservisten inzet en de federale dienst van oorsprong.

08.03 Sigrig Goethals (N-VA): Mevrouw de minister, ik maak mij toch nog altijd zorgen over de onmiddellijke beschikbaarheid van een aantal mensen. Dat is niet altijd heel makkelijk. Ik kan mij voorstellen dat bepaalde profielen in bepaalde diensten soms aanwezig zijn en dat er dus meerdere mensen perfect zouden passen binnen een bepaalde crisissituatie. Dan zal het natuurlijk niet gemakkelijk zijn om die mensen te vervangen, om de workload daarvan op te vangen, zeker als het gaat over vier weken per jaar. In een crisis gaat het vaak niet over één dag of twee dagen, we spreken al gauw van een week. Hopelijk komt dit allemaal goed, ook die opleidingen. Een goed opgeleid persoon wordt niet vanzelf gevormd, er gaan weken en soms maanden aan vooraf voor mensen op een adequate manier kunnen reageren.

Ik sta voor alle duidelijkheid achter het principe, maar ik ben wat bang voor de praktische uitwerking en het verloop ervan.

De tijd zal het leren. We moeten misschien ook leren uit fouten die in het verleden gemaakt zijn, waarbij fouten een groot woord is. Daar moeten een aantal zaken rechtgezet worden. We moeten vooruitkijken en hopen op het beste.

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

De **voorzitter**: Vraag nr. 55039343C van mevrouw Claes wordt uitgesteld.

09 Vraag van Sigrig Goethals aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post) over "De overheid van de toekomst" (55039775C)

09 Question de Sigrig Goethals à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques, Télécoms et Poste) sur "L'administration fédérale du futur" (55039775C)

09.01 Sigrig Goethals (N-VA): Mevrouw de minister, bouwen aan de overheid van de toekomst vind ik een taak van ons allemaal, op alle beleidsniveaus, dus zowel lokaal, Vlaams als federaal. In uw beleidsnota lees ik dat u een aanzet wilt geven tot een reflectie over de visie op de overheid van de toekomst. Vragen zoals welke overheid we willen en hoe we die kunnen realiseren, kwamen aan bod tijdens een recente studiedag georganiseerd door de FOD BOSA. Die studiedag zou een belangrijk startpunt vormen voor de denkoefening. Dat maakt mij zeer nieuwsgierig naar uw visie, mede gelet op het feit dat wij daarbij niet aanwezig waren.

Mevrouw de minister, hoe moet volgens u de overheid eruitzien anno 2040?

Heel belangrijk en niet te onderschatten, wat zijn volgens u de kerntaken van een toekomstige overheid? Dat lijkt mij het beginpunt, de kapstok waaraan al de rest hangt.

Denkt u, gelet op de korte tijd die u deze legislatuur nog rest, dat u daarin nog verdere stappen kunt zetten?

09.02 Minister Petra De Sutter: Mevrouw Goethals, het betreffende, bijzonder boeiende tweedaagse seminarie vormde een eerste aanzet tot reflectie over de dienstverlening van een overheid in de toekomst. Ik trap misschien een open deur in wanneer ik zeg dat een aantal krachtlijnen van die reflectie vandaag al gelden, zoals een stabiele, kwaliteitsvolle dienstverlening voor iedereen en een overheid

die vertrouwen wekt bij de samenleving en die de burger centraal stelt in haar dienstverlening. Dat is ook vandaag al onze bedoeling.

De topmanagers die deelnamen aan het seminarie en met wie we in discussie konden gaan, hebben een aantal ambities richting 2040 geïdentificeerd, ambities die ik volledig onderschrijf.

Ten eerste, een overheid moet zoveel mogelijk onzichtbaar zijn. De dienstverlening moet op zoveel mogelijk automatische processen gebaseerd zijn, zoals de automatische toekenning van rechten.

Ten tweede, wanneer een burger informatie zoekt of vragen heeft, moet hij die snel en adequaat op één platform kunnen vinden. Ongeacht de achterliggende structuren moet de burger zich daarop tot de overheid kunnen wenden en daar gemakkelijk zijn weg vinden.

Ten derde, de burger moet veel meer dan nu betrokken worden bij de totstandkoming van beleid. Dat moet gebeuren in een open en transparant proces en liefst, wat mij betreft toch, op basis van wetenschappelijke evidentie, *evidence based policy making*. Er wordt vandaag ook al aan die werven gewerkt. De automatische toekenning van rechten is vandaag al een transversale doelstelling in de strategische plannen van de verschillende FOD's.

Ik beschouw het seminarie als het startpunt voor de leidende ambtenaren om te komen tot een langetermijnvisie. Het is evident dat ik binnen de korte tijd die mij nog rest in deze legislatuur, de leidende ambtenaren zal steunen om bepaalde zaken al in de steigers te zetten. Het is ook mijn ambitie om de geïdentificeerde actiepunten nog verder te verkennen en uit te werken op verschillende niveaus van de federale overheid. Ik meen dat die een nuttige input voor een volgende regering kunnen opleveren.

09.03 Sigrid Goethals (N-VA): Mevrouw de staatssecretaris, laten we inderdaad hopen dat bepaalde goede initiatieven van deze regering zullen worden voortgezet in de nieuwe legislatuur. We weten allebei dat dat jammer genoeg niet altijd het geval is.

U zei dat de burger in 2040 heel snel de nodige info moet kunnen vinden op de verschillende platformen. Daarmee ben ik het volledig eens. Zover zijn we evenwel vandaag nog niet. Ik kan me voorstellen dat u zich volledig achter het Only Once-principe schaaft. Wanneer een burger gegevens op een platform invult, dan dient hij dat niet op tien andere platformen te herhalen om net iets andere info te verkrijgen. Dat zorgt immers alleen maar voor strubbelingen bij die burger, die het beu wordt om telkens dezelfde gegevens in te voeren.

Ik ben voorstander van automatisering, maar ik houd toch in het achterhoofd dat een deel van de bevolking niet mee is met die informatisering en digitalisering. We mogen die mensen niet vergeten. Daar zullen we dus nog een tijdje rekening mee moeten houden. Binnen een generatie is dat probleem mogelijk wel van de baan. Mijn kinderen zijn daar bijvoorbeeld mee grootgebracht. Informatiekennis is slechts een deel; er is ook nog het financiële aspect, waarmee we rekening moeten houden.

We wachten of wat ervan komt en hopen dat u nog een en ander zult kunnen realiseren.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

10 Question de Patrick Prévot à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques, Télécoms et Poste) sur "Les possibilités d'interruption de carrière des agents de l'État" (55039777C)

10 Vraag van Patrick Prévot aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post) over "De mogelijkheden inzake loopbaanonderbreking voor ambtenaren" (55039777C)

10.01 Patrick Prévot (PS): Monsieur le président, madame la ministre, l'arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations organise, au niveau des administrations, la possibilité pour les agents de l'État d'interrompre leur carrière soit à temps plein, soit à temps partiel.

Cette possibilité d'interruption, indépendamment des congés thématiques, est un instrument précieux pour de nombreux agents. Il leur permet en effet une gestion plus souple du rapport entre vie professionnelle et vie privée, le développement de projets personnels, etc.

Toutefois, la rédaction du texte paraît amener une interprétation sur le terrain qui ne va pas sans soulever des questions quant à l'effectivité de ce droit. En effet, si l'article 4 de l'arrêté royal est limpide quant au fait que la durée maximale d'une interruption de carrière à temps complet est de 60 mois, la possibilité ouverte par l'article 6 du même texte de fractionner cette interruption de carrière en temps partiel est moins évidente. Cet article, en son § 3, stipule en effet que "les périodes pendant lesquelles l'agent interrompt sa carrière de manière partielle ne peuvent au total excéder 60 mois au cours de l'ensemble de la carrière."

À la lecture du texte, l'intention du législateur me semble être de permettre que l'interruption à temps partiel représente un temps de travail cumulé de 60 mois, de telle sorte que l'étalement dans le temps de ces interruptions soit au *pro rata* de la période d'interruption. Ainsi une interruption de carrière à 1/5 temps, par exemple, pourrait s'organiser sur une durée totale de 300 mois pour atteindre le plafond de 60 mois de travail effectif. Une telle approche est d'ailleurs cohérente avec les pratiques en matière de congés thématiques.

Sur le terrain, cela semble beaucoup moins clair. De nombreux agents sont en effet revenus vers moi. Il semblerait que la pratique est d'imposer la prise de l'interruption de carrière sur une période de 60 mois calendrier, indépendamment de savoir si l'interruption est à temps plein ou à temps partiel. De ce fait, les agents sont encouragés à interrompre leur carrière à temps plein afin de ne pas perdre le bénéfice de leur droit. Ceci n'est évidemment pas sans conséquence – vous y serez sensible – sur la répartition de la charge de travail ou la gestion des ressources humaines dans les services qui seraient concernés.

Madame la ministre, confirmez-vous ces retours quant à la situation sur le terrain? Dans l'affirmative, ne conviendrait-il pas de clarifier la situation, à tout le moins la pensée du législateur?

10.02 Petra De Sutter, ministre: Monsieur Prévot, vous savez sans doute qu'en tant que ministre fédérale de la Fonction publique, je partage la compétence de l'interruption de carrière avec mon collègue ministre du Travail, Pierre-Yves Dermagne. Toutefois, je ne peux me prononcer que sur les modalités de calcul en matière d'interruption de carrière pour les membres du personnel occupés au sein de la fonction publique administrative fédérale, et notamment les services publics fédéraux.

Il faut savoir que les fonctionnaires fédéraux n'ont droit qu'à l'interruption de carrière ordinaire à temps plein ou à mi-temps. En d'autres termes, ils n'ont pas droit à un régime à quatre cinquièmes, pour revenir sur l'exemple de calcul que vous évoquez. Le crédit maximum est fixé à 60 mois à temps plein et à 60 mois d'interruption de carrière à mi-temps tout au long de la carrière. Il s'agit donc d'un total de 120 mois, dont une moitié à mi-temps, l'autre à plein temps.

L'imputation sur le crédit maximum se fait par mois calendrier. Cela signifie que si le membre du personnel prend un mois d'interruption de carrière complète, il sera imputé au crédit maximum de 60 mois comme un mois calendrier. Pour l'interruption de carrière à mi-temps, un mois d'interruption de carrière à mi-temps sera également compté comme un mois calendrier, et donc pas comme un demi-mois, car cela aurait pour effet de doubler le total.

Ainsi, pour un fonctionnaire prenant six mois d'interruption de carrière à mi-temps, six mois seront déduits du crédit maximal, et non trois mois. J'espère que cela clarifie l'interprétation du texte réglementaire.

10.03 Patrick Prévot (PS): Madame la ministre, je vous remercie pour votre réponse qui a le mérite de clarifier la situation, qui n'avait pas l'air si évidente sur le terrain. Cela entraine en effet parfois en contradiction avec ce qui était appliqué pour les congés thématiques. Votre réponse est limpide et sera répercutée auprès des agents des services publics fédéraux qui m'ont interrogé.

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

*De openbare commissievergadering wordt gesloten om 15.20 uur.
La réunion publique de commission est levée à 15 h 20.*