

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

du

MARDI 12 JUILLET 2022

Après-midi

COMMISSIE VOOR
BINNENLANDSE ZAKEN,
VEILIGHEID, MIGRATIE EN
BESTUURSZAKEN

van

DINSDAG 12 JULI 2022

Namiddag

De openbare commissievergadering wordt geopend om 14.03 uur en voorgezeten door de heer Ortwin Depoortere.

La réunion publique de commission est ouverte à 14 h 03 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 **Samengevoegde vragen van**

- Maria Vindevoghel aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven) over "De acties en eisen van de federale ambtenaren m.b.t. een betere verloning" (55025235C)

- Maria Vindevoghel aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven) over "Het ambtenarenprotest" (55028019C)

- Anja Vanrobaeys aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven) over "De acties van het overheidspersoneel" (55028068C)

- Sigrid Goethals aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven) over "Het voorakkoord over de loonsverhoging van ambtenaren" (55029365C)

01 **Questions jointes de**

- Maria Vindevoghel à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques) sur "Les actions et revendications des fonctionnaires fédéraux pour une meilleure rémunération" (55025235C)

- Maria Vindevoghel à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques) sur "Le mécontentement des agents de la fonction publique" (55028019C)

- Anja Vanrobaeys à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques) sur "Les actions du personnel de la fonction publique" (55028068C)

- Sigrid Goethals à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques) sur "Le préaccord relatif à l'augmentation salariale des fonctionnaires" (55029365C)

01.01 **Maria Vindevoghel** (PVDA-PTB): Mevrouw de minister, een deel van de vragen dateert al van bijna vijf maanden geleden. Ondertussen is er een actie geweest van de openbare sector. Ik ben ook gaan luisteren naar de bekommernissen van de ambtenaren. Ook zij hebben een belangrijke rol gespeeld tijdens de covidcrisis, denk maar aan de dossiers rond de tijdelijke werkloosheid, maar er is veel meer. Die mensen hebben zich enorm ingezet.

Onze ambtenaren verdienen dus alle steun. Nochtans hebben zij al twintig jaar geen euro loonsopslag gekregen, ondanks alle prijsstijgingen. Dat bleek ook uit het verhaal van een cipier, die ik zojuist aan de lijn had. Het is belangrijk dat deze mensen gewaardeerd worden.

Een ander verhaal is het gebrek aan materiaal. In de gevangnissen bijvoorbeeld ontbreken de middelen om deffig te kunnen werken. Het gaat dan vaak om hoogstnoodzakelijke dingen: toiletten zijn kapot, camera's functioneren niet, en dat dan nog in een gevangenis...

Ook over een tekort aan personeel hoorde ik veel klachten. Zo moeten bij de cipiërs gemiddeld zestig dagen verlof opgenomen worden. De werkdruk is dus enorm en er is onvoldoende overleg met de syndicale

organisaties. Ik dacht dat dat ook voor u een prioriteit is.

Wat vond u van de vakbondsacties van een tijdje geleden? Intussen hebt u een aantal voorstellen gelanceerd. Hoeveel budget wordt daarvoor vrijgemaakt? Worden er meer middelen vrijgemaakt voor de werkingskosten? De vakbonden hadden een fiscaal pakket van 300 miljoen euro gevraagd. Hebt ook u dat bedrag voor ogen? In welk pakket voorziet u? Op welke manier zult u de ambtenaren meer waarderen in onze maatschappij?

01.02 Sigrid Goethals (N-VA): Ik vind het jammer dat er zo weinig collega's aanwezig zijn, maar ik doe mijn best, mevrouw de minister.

Een paar weken geleden vernamen we dat u een nieuw sectoraal akkoord hebt bereikt met de ambtenaren en met de vakbonden. De deal voorziet in een loonsverhoging van ongeveer 3 tot 7 %, boven op de index, die al enkele keren is aangepast. Daarnaast omvat dit voorakkoord ook een snellere rekrutering, acties rond welzijn en duurzaamheid, een betere feedbackcultuur en een *war on talent* voor knelpuntberoepen.

Hoe verantwoordt u deze loonsopslag, boven op de recente indexsprongen en op een moment dat de inflatie torenhoog is?

Staat u stil bij de voordelen voor de ambtenaren en het signaal dat u geeft aan de privésector? Is het de bedoeling dat de privésector gewoon volgt? Zullen zij zich verplicht voelen? Dat ligt wat moeilijk.

Hebt u voorafgaand aan het akkoord overleg gepleegd met de staatssecretaris voor Begroting? Het geld moet toch ergens vandaan komen.

Zal het toekennen van maaltijdcheques gepaard gaan met het sluiten van de bedrijfsrestaurants? Welke evolutie ziet u hierin?

01.03 Minister Petra De Sutter: Ik zal een aantal elementen in verband met het sectoraal voorakkoord voor personeel van het federaal administratief openbaar ambt dat we met de vakbonden konden sluiten en waarover u vergelijkbare vragen stelt, maar vanuit verschillende bekommernissen, systematisch toelichten. Ik zal het eerst hebben over de vakbondsacties, dan over de inhoud van het akkoord, vervolgens over de verhouding ten opzichte van andere besparingsafspraken en ten slotte over de volgende stappen.

Het sectoraal akkoord bij het ministerie van Defensie en de syndicale onderhandelingen over de loonsverhoging bij de geïntegreerde politie zijn niet het onderwerp van het debat hier, maar ze vonden wel plaats voor het sectoraal voorakkoord dat wij hebben gesloten voor de federale ambtenaren. De twee akkoorden voor Defensie en de politie hebben bewerkstelligd dat ook het personeel van het federaal administratief openbaar ambt zijn looneisen met een aantal acties in de verf wilde zetten. Ik heb daar dan ook begrip voor getoond en ik zal u uitleggen waarom, mevrouw Goethals.

Hoewel er allerlei beloften werden gemaakt in het verleden, is er al meer dan tien jaar geen sociaal akkoord meer gesloten in het federaal openbaar ambt. Het is ook twintig jaar geleden dat het loon reëel werd verhoogd. U spreekt namelijk over de indexering, maar dat is een compensatie voor koopkrachtverlies, die trouwens voornamelijk in de hogere weddeschalen plaatsvindt. Een echte, reële loonsverhoging dateert in die sector van twintig jaar geleden.

Mevrouw Vindevoghel, u zegt dat we niet voldoende onderhandeld hebben. We hebben meer dan een jaar onderhandeld en op een bepaald moment zelfs een keer per week. Ik weet niet hoeveel onderhandelingen er zo verlopen. We hebben dus heel lang en gedetailleerd met de vakbonden samengezeten. Ik was op die vergaderingen ook regelmatig aanwezig, terwijl mijn kabinetsmedewerkers er zelfs bijna elke woensdagochtend aan deelnamen. Het is dus niet correct dat er te weinig contacten zouden zijn geweest.

De sfeer was ook altijd constructief. We hebben van in het begin begrip getoond en er was vanuit syndicale hoek ook respect voor de pogingen die wij ondernamen. Ik had het daarnet over tien en twintig jaar, dus u begrijpt dat er ook aan syndicale zijde appreciatie was voor het feit dat wij het gesprek zijn aangegaan.

Ik ben dus echt wel blij dat we een voorakkoord hebben kunnen sluiten, waar ook de vakbonden zich achter hebben kunnen scharen. Het gaat inderdaad over minder dan 300 miljoen euro, ik zal zo meteen toelichten waaraan dat bedrag besteed zal worden. U begrijpt dat onderhandelen geven en nemen is, waarbij men tot

een pakket probeert te komen dat aanvaardbaar is voor beide zijden, een pakket dat ik aan de regering zal voorleggen. Die laatste stap zal ik uiteraard ook toelichten.

Zoals u weet, gaat het over 65.000 federale ambtenaren. Ik ga ervan uit dat wij als overheid een werkgever zijn in een concurrentiële arbeidsmarkt, waar ook wij de *war on talent* zien toeslaan. Ook wij moeten ervoor zorgen dat we de juiste mensen bij de overheid kunnen aantrekken en behouden. Anderzijds is er koopkrachtverlies in alle sectoren, net zo goed in de private als in de publieke sector. Voor de private sector ben ik niet bevoegd, zoals u weet.

Als we het voorakkoord uitvoeren, zou dat nog niet de eerste jaren, maar wel op kruissnelheid over 180 miljoen euro per jaar gaan. Dat is lager dan de 300 miljoen die men eerst had gevraagd. Ik ben er evenwel van overtuigd dat we met 180 miljoen euro voldoende ruimte hebben om de gemaakte afspraken te kunnen nakomen. Mevrouw Vindevoghel, u hebt er ook naar verwezen: in het regeerakkoord werd inderdaad de afspraak gemaakt om jaarlijks 150 miljoen te besparen op het overheidsapparaat. Die inspanning blijft doorgaan en oplopen tot 600 miljoen euro per jaar. Ik wil dat toch even in perspectief zetten, want u zult verwijzen naar 180 miljoen euro per jaar die we dan willen teruggeven, dat klopt. Ik betwist de besparingen uit het regeerakkoord niet, ik ben degene die dit moet uitvoeren, vermits ik toevallig bevoegd ben voor dit domein. Natuurlijk betekent dit dat we in een jarenlange cyclus van besparingen zitten qua personeelskrediet en werking, wat inderdaad voor problemen op het terrein heeft gezorgd. Ik zie mevrouw Goethals al denken dat we dan aan efficiëntiewinsten moeten denken. Men kan op andere manieren reorganiseren. Ik denk dat de waarheid altijd ergens in het midden ligt en dat het een en-en-verhaal is. Natuurlijk moet de overheid haar werk zo efficiënt mogelijk organiseren, maar een citroen kan men niet blijven uitpersen, op een bepaald moment is hij uitgeperst.

Wat zit er nu in het voorstel? Twee dingen. Ik hecht evenveel belang aan het niet-pecuniaire, het niet-geldelijke luik, als aan het geldelijke. Naar het niet-geldelijke hebt u al verwezen, mevrouw Goethals, maar ik wil daar echt wel iets over zeggen. In het geldelijke luik vallen drie delen te onderscheiden. Een loonsverhoging van 2 %, gefaseerd, te beginnen bij de laagste niveaus, die het meeste koopkrachtverlies ondervinden omdat de index het koopkrachtverlies niet voldoende compenseert. Als u dat qua verloning vergelijkt met de private sector, zit men tot 20 % onder de verloning voor een vergelijkbare job in de private sector, voornamelijk in het totale loonpakket, niet in het basissalaris. Daar willen we iets aan doen.

Er is dus sprake van een loonsverhoging met 2 %, de eerste in twintig jaar, zoals ik al zei. U zegt dat de indexering toch veel goed maakt, maar die bestaat natuurlijk ook in de private sector en in de voorbije twintig jaar zijn de lonen voor vergelijkbare jobs in de private sector gemiddeld met 12 % gestegen, los van de index, die daar ook speelt. De compensatie van de achterstand van 12 % die de publieke sector heeft opgelopen, met 2 %, lijkt mij dus geen onredelijke vraag namens de syndicale organisaties.

Daarnaast zullen wij ook maaltijdcheques geven. Ik ben absoluut geen voorstander van maaltijdcheques, ik zeg dat eerlijk. Die betalingssystemen ontsnappen aan fiscale en parafiscale bijdragen en dus vind ik het geen goed idee. De private sector krijgt echter maaltijdcheques en in de publieke sector krijgen de politie en Defensie ze vanaf november 2022 ook. Dus ik begrijp dat de federale ambtenaren ze eveneens willen. Ik zal heel blij zijn wanneer wij dat systeem ooit zullen kunnen afschaffen, maar op het moment is het te rechtvaardigen om ook aan de federale ambtenaren maaltijdcheques toe te kennen. Wat de koopkracht betreft, komen maaltijdcheques opnieuw de laagste wedden ten goede. De mensen met de laagste inkomens boeken hiermee proportioneel de grootste winst. Ons voorstel is niet herverdelend, wij pakken niemand iets af, maar we richten ons wel op de C- en D-graden, de ambtenaren met de laagste weddes.

Als er inderdaad maaltijdcheques worden uitgereikt, zullen wij de impact op de bedrijfsrestaurants onderzoeken, zodat we kunnen bijsturen. Men kan dat doen op verschillende manieren. Mevrouw Goethals stelt dat de bedrijfsrestaurants dan moeten worden afgeschaft, maar wij kunnen ook de prijzen in de bedrijfsrestaurants verhogen en ze openstellen voor meer groepen dan alleen de ambtenaren. In sommige bedrijfsrestaurants is dat al gebeurd. Men hoeft ze daarom niet af te schaffen. Er zijn manieren om een en ander op een billijke manier op te lossen, zonder dat de invoering van maaltijdcheques de sluiting van de bedrijfsrestaurants moet betekenen. Daar werken ook mensen, die anders weer op een andere manier moeten worden opgevangen. Men zou de bedrijfsrestaurants kunnen openstellen voor het publiek en normale prijzen kunnen hanteren. Dat zou een optie zijn. Ik zeg niet dat wij die beslissing al hebben genomen, maar het is alleszins een mogelijke manier om bij te sturen.

Wat de eindejaarstoelage betreft, zullen wij vooral voor de laagste niveaus een volwaardige dertiende

maand voorstellen en voor de hogere niveaus een verhoging van de toelage met 500 euro. Die is dus afgekapt. Dat betekent opnieuw iets meer voor de lagere graden, zodat daar het koopkrachtverlies, dat voor die graden ondanks de index het grootst is, een beetje meer kan worden gecompenseerd.

Trouwens, daarmee voer ik gewoon uit waartoe een vroegere regering zich al had geëngageerd in het meest recente sectoraal akkoord, dat nooit werd uitgevoerd. Ook in heel wat privésectoren is een volwaardige dertiende maand al ingeburgerd.

Ik heb aangegeven dat ik niet alleen over het pecuniaire zou spreken. We hebben met de syndicale organisaties ook onderhandeld en samengewerkt aan een akkoord over inspanningen inzake competentieontwikkeling, betere feedbackcultuur, duurzaamheid, welzijn en snellere rekrutering en hebben ter zake voor iedereen aanvaardbare pakketten overeen kunnen komen, wat zeker een goede zaak is.

De federale overheid wil ook inspanningen doen om knelpuntberoepen aantrekkelijker te maken. Denk daarbij aan IT'ers via opleidingstrajecten, en artsen. Wij willen ook inzetten op diversiteit en inclusie. De gesprekken die wij daarover met de syndicale organisaties hebben gevoerd, waren heel vruchtbaar.

Waarom verdedig ik het voorakkoord? Het is inderdaad nog geen akkoord, want het moet eerst door de regering worden goedgekeurd. Ik verdedig het, omdat het, zoals ik al meegaf, de koopkracht van ambtenaren, vooral in de lage weddeschalen, zal doen toenemen. Het gaat daarbij onder andere om de cipiërs, onthaalmedewerkers en logistieke medewerkers. Het zijn ook zij die de samenleving hebben rechtgehouden tijdens de covidcrisis, zoals mevrouw Vindevoghel terecht opmerkte. Bij die groep is er zeker een koopkrachteffect.

Wij willen werken voor de overheid ook aantrekkelijker maken, door het werk bij de federale overheid ietwat te valoriseren, waardoor vacatures in het licht van de *war on talent* met de privésector gemakkelijker zullen worden ingevuld en de dienstverlening uiteindelijk beter wordt.

Het akkoord, dat echt wel niet te onderschatten is als signaal aan de ambtenaren, erkent en waardeert hun inzet heel in het bijzonder, des te meer gelet op de loonachterstand ten opzichte van de privésector. Dat zet de overheid ook in de schijnwerpers als werkgever. Wij willen immers ook concurrentieel blijven op de arbeidsmarkt. In dat opzicht moeten we de federale ambtenaren een goed en competitief loonpakket kunnen aanbieden.

Waar staan we nu? Het voorakkoord zal in de regering worden besproken. Natuurlijk zullen de staatssecretaris voor Begroting, de minister van Financiën en eigenlijk alle regeringsleden in de lopende begrotingsdiscussies de beslissing moeten nemen. Dat is niet uniek. Ook voor de politie is er een sociaal voorakkoord en dat moet nog door de regering worden bekrachtigd.

Sta me toe om het engagement van de regering nog even in herinnering te brengen. Bij de begrotingscontrole, die achter ons ligt, hebben we formeel een engagement ingeschreven dat voor 2023 de nodige middelen zullen worden uitgetrokken voor dat sociaal akkoord. Daarover zullen we in de regering ook onderhandelen. Als alles goed gaat, zal dat op 1 januari 2023 kunnen ingaan.

Heb ik al garanties voor dat bedrag van 180 miljoen? Dat is de perimeter. Er is een voorakkoord. Dat moet ingebracht worden in de begrotingsdiscussie. Ik hoef u niet te zeggen dat het moeilijke tijden zijn en dat de begroting door allerlei externe crisissen onder druk staat. Maar als men zoals vorig jaar opnieuw het argument van de coronacrisis en recenter bij de begrotingscontrole de oorlog in Oekraïne inroept, dan laten wij de betrokken ambtenaren opnieuw in de kou staan, terwijl zij al twintig jaar geen loonsverhoging kregen. Men beweert altijd dat de lonen al 10 % zijn gestegen. Maar de indexering mag echt niet als een loonsverhoging gedefinieerd worden, loonsverhoging waarbij het moet gaan om een reële loonopslag ter valorisatie van de job. In de jongste twintig jaar stegen de lonen in de private sector met 12 %, alles samengevat en gemiddeld genomen. Wij zullen die 2 % dus echt wel verdedigen.

Ten slotte, als we investeren in de overheid, plukken we daar allemaal de vruchten van. Dat wil ik echt nog een keer in de verf zetten, want vaak wordt daar anders over gedacht. Het overheidspersoneel wint erbij, de burgers winnen erbij, de ondernemingen winnen erbij en de samenleving in haar totaliteit. De dienstverlening van een goed werkende overheid is onontbeerlijk voor de welvaart van ons land. Bij een sterke overheid hebben we baat. Het grote overheidsbeslag staat los van de middelen die we aan onze federale overheid toekennen; ik hoef u niet uit te leggen wat het overheidsbeslag in ons helaas ingewikkelde land opdrijft. Wij

hebben er echt belang bij om goed voor ons overheidspersoneel te zorgen en de grootste talenten naar de overheid te brengen.

01.04 Maria Vindevoghel (PVDA-PTB): Mevrouw de minister, het is dankzij de strijd van de politiemensen, die een stevige loonsverhoging hebben kunnen bedingen, dat nu ook de ambtenaren aan de beurt zijn. Zij hebben daar inderdaad recht op, des te meer gelet op het feit dat hun lonen in twintig jaar niet werden verhoogd. Een indexering is inderdaad niet hetzelfde als een loonsverhoging, laat dat duidelijk zijn voor de collega's van de N-VA. Twintig jaar lang hebben duizenden ambtenaren geen loonsverhoging gekregen, terwijl zij zich elke dag opnieuw inzetten voor onze maatschappij. Wij moeten zorg voor hen dragen.

Twintig jaar besparingen in de openbare sector moeten echt ongedaan worden. Er moet weer veel meer geïnvesteerd worden in de ambtenaren, want zij zorgen voor ons allemaal. En ze brengen ook op. Dat wil ik ook nog even zeggen. Goede ambtenaren bij de FOD Financiën en de FOD Justitie brengen de maatschappij op. Genoeg middelen voor die groepen is een opbrengst voor ons allemaal.

Wij moeten dus investeren in onze ambtenaren. Wij moeten toezien op goede lonen en arbeidsomstandigheden.

Mevrouw de minister, gisteren was de pensioenhervorming nog in het nieuws. Ik maak van de gelegenheid gebruik om erop aan te dringen dat militairen en NMBS-personeelsleden toch niet langer moeten werken, want het gaat om zware jobs, met heel flexibele uren. Ik hoop dat men in de pensioenhervorming niet de verworven rechten van de ambtenaren zal aanpakken.

01.05 Sigrid Goethals (N-VA): Ik heb nooit gezegd dat een indexaanpassing hetzelfde is als loonsverhoging, mevrouw Vindevoghel, u mag me die woorden dan ook niet in de mond leggen, ten bewijze mijn opmerking dat er na de indexering een loonopslag komt.

Mevrouw de minister, ik begrijp dat u uit de impasse tracht te raken en daarvoor iets wilt toegeven, daar heb ik alle respect voor. Ik heb het soms wel wat moeilijk met het feit dat we het openbaar ambt vergelijken met de privésector, maar daarbij soms een en ander vergeten. Het gaat dan namelijk niet alleen over de lonen, maar ook over het aantal vakantiedagen, dat in de privésector een heel stuk lager ligt. Ook de pensioenen liggen een stuk lager, met uitzondering van de bank- en verzekeringssector. Laten we dus geen appels met peren vergelijken.

Ik ben blij dat u maaltijdcheques geen goede oplossing vindt. Maaltijdcheques werden ooit in het leven geroepen voor werknemers die niet konden eten op hun werk. Het is soms bij de haren getrokken wie welke maaltijdcheques ontvangt. Bedrijfsrestaurants moeten niet worden gesloten maar geëvalueerd. Misschien is het opentrekken van die restaurants naar anderen geen slecht idee.

Mijn grootste bezorgdheid is dat de uitgaven die de overheid nu doet, de schuld van morgen veroorzaken. Voor elke beslissing die nu wordt genomen, zullen onze kinderen moeten opdraaien. Jammer genoeg merken we dat dat vaak uitmondt in belastingverhogingen. Ik ben bang voor het kostenplaatje op lange termijn. We zullen goed over alles moeten nadenken. Iedereen heeft recht op een goed loon, daar is geen discussie over, maar alles moet op lange termijn worden becijferd. Als iedereen op 50 jaar stopt met werken, wordt de zak niet meer gevuld en kunnen we er niets meer uit halen. Iedereen zal dus langer moeten werken. Het werk zal ook aantrekkelijker moeten worden gemaakt, maar wel op lange termijn. We mogen ons niet beperken tot een legislatuurbeleid.

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

02 Samengevoegde vragen van

- **Sigrid Goethals aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven) over "De audit van het Rekenhof over de continuïteit van de dienstverlening" (55025376C)**
- **Sigrid Goethals aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven) over "De noodzaak aan een kerntakenplan voor de overheid" (55029046C)**

02 Questions jointes de

- **Sigrid Goethals à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques) sur "L'audit de la Cour des comptes relatif à la continuité du service" (55025376C)**
- **Sigrid Goethals à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques) sur "La nécessité**

d'un plan des missions essentielles de l'administration" (55029046C)

02.01 **Sigrid Goethals** (N-VA): Ik verwijs naar mijn schriftelijk ingediende vraag.

Geachte mevrouw de minister,

Het Rekenhof heeft vastgesteld dat 21 federale administraties de essentiële activiteiten hebben geïdentificeerd die moesten worden gehandhaafd. Slechts elf administraties hebben de personeelsbehoeften geanalyseerd om die essentiële opdrachten te kunnen uitvoeren.

Het Rekenhof stelde vast dat de maatregelen die de continuïteit van de dienstverlening hadden kunnen belemmeren niet hebben geleid tot een personeelstekort. De federale openbare diensten hebben voldoende human resources om hun opdrachten van openbare dienst uit te voeren.

De aanzienlijke dienstvrijstellingen voor de niveaus C en D kunnen volgens de audit wijzen op een onvoldoende werklast (structurele oorzaak). De administraties die het meest gebruik hebben gemaakt van die maatregelen moeten analyses uitvoeren van die werklast.

We moeten deze audit gebruiken om de manier waarop de federale administraties werken radicaal te herzien en werk te maken van de noodzakelijke structurele hervormingen. We moeten deze crisis aangrijpen om het kerntakendebat te openen. We hebben geleerd welke elementen in de dienstverlening noodzakelijk zijn, maar ook welke diensten niet-essentieel zijn.

We moeten nog stappen verder durven gaan. De federale overheidsdiensten moeten de denkoefening maken hoe ze het met 5, 10, 15 % ... minder middelen zouden kunnen aanpakken. Maar ook met 10 tot 25 % minder personeel. Dat is nodig om een antwoord te vinden op de uitstroom van de komende jaren.

Vandaar volgende vragen:

- 1. Zal de minister alle federale administraties de opdracht geven hun kerntaken te bepalen alsook hoeveel personeel ze daarvoor nodig hebben? Zal ze die oefeningen gebruiken om een kerntakenplan uit te werken?*
- 2. Wat waren de conclusies van de uitgevoerde oefeningen van de administraties (kerntaken en personeelsbehoeften)?*
- 3. Bevestigt de minister dat de federale openbare diensten voldoende human resources hebben om hun opdrachten van openbare dienst uit te voeren?*
- 4. Zal zij de opdracht geven om analyses uit te voeren over de structurele onvoldoende werklast voor de niveaus C & D?*
- 5. Wil zij onderzoeken hoe we het met 5, 10 of 15 % minder middelen en 10 tot 25 % minder personeel kunnen doen?*

Geachte mevrouw de minister,

De voorbije weken waren er verscheidene noodkreten voor meer geld van de politie, justitie, defensie, de zorg, de openbare sector, de NMBS enzoverder. Simultaan lanceerde reeds heel wat partijen, voornamelijk in Franstalig België, allerhande ideeën voor extra uitgaven, vooral om de koopkracht te ondersteunen.

Een van deze noodkreten uitte zich op de meest recente nationale staking van het overheidspersoneel op dinsdag 31 mei. U sprak in deze begrip uit voor de openbare diensten die naar eigen zeggen door de jarenlange besparingstrend op het einde van hun latijn zouden zitten. Hieraan koppelde u meteen om voorstander te zijn van meer investeringen in hen met een sectoraal akkoord rond lonen, maaltijdcheques, dertiende maand en een eindeloopbaanregeling.

De noodkreet van het overheidspersoneel is uiteraard niet helemaal onterecht. Het klopt dat het personeelsbestand is afgeslankt en dat dit een grote druk zet op heel wat overheidsdiensten. We behandelen de ambtenaar echter maar met respect door de inefficiëntie op te lossen met de juiste politieke beslissingen. Dat doen we door middel van een ernstig beleidsdebat over de kerntaken van de overheid en wat ze daarvoor kan uitgeven. Ik stel vast dat dergelijke denkoefening voorlopig uitblijft.

België staat al jaren op het podium van de landen met de meeste overheidsuitgaven. De bijna 300 miljard aan overheidsuitgaven volstaan blijkbaar niet. Dat er voor zowat alle overheidstaken geld tekort is, is onwaarschijnlijk. Er komen enorme begrotingsinspanningen in het vooruitzicht, terwijl binnen de regering een

ernstig beleidsdebat over de kerntaken van de overheid en wat ze daarvoor kan uitgeven, voorlopig uitblijft.

Graag hierover het volgende:

Kan u een laatste stand van zaken meegeven betreffende de totstandkoming van het sectorakkoord? Hoe verlopen de gesprekken met de vakbonden? Welke voorstellen liggen op tafel? Wat was de investeringsvraag?

Kan u aangeven waar u in gaat investeren en vanwaar dat extra geld moet komen?

Ziet u nood aan een kerntakenplan en efficiëntieplan voor de federale overheid? Zal u voor uw bevoegdheidsdomeinen nog werk maken van een van deze 2 plannen? Zal het doel daarbij minder uitgaven zijn?

02.02 Minister **Petra De Sutter**: Mevrouw Goethals, uw vragen verwijzen ook voor een deel naar het vorige debat dat we hebben gevoerd. Dank voor uw vraag over de continuïteit van de dienstverlening tijdens covid en het kerntakendebat, dat u hiermee opent.

Via de recente herziening van het KB over de aanduiding van management- en staffuncties heb ik het belang van de kernopdrachten van de FOD's en de POD's benadrukt wanneer die hun strategische plannen opmaken. Daarin moeten ook transversale doelstellingen, zoals de ontwikkeling van een *future proof* HR-personeelsbestand, worden opgenomen. Deze transversale doelstellingen zijn trouwens onlangs door de ministerraad goedgekeurd. De studie naar huidige en toekomstige kerntakenbehoeften is met andere woorden lopende via de opmaak van die strategische plannen. We zijn daar dus echt wel mee bezig. We hebben alle FOD's en POD's gevraagd die oefening te maken.

Aangezien de continuïteit van de dienstverlening tijdens covid niet in het gedrang is gekomen, kunnen we ervan uitgaan dat de huidige behoeften ingevuld zijn. Of dat in de toekomst ook nog zo zal zijn, zullen we moeten onderzoeken. Ik kan niet bevestigen dat de FOD's op dit moment over voldoende resources beschikken om alle opdrachten goed te blijven uitvoeren. Zoals ik al zei, hebben de federale overheidsorganisaties al jarenlang moeten besparen. Ze moesten dus al heel creatief zijn om dat op te vangen. Uiteraard is digitalisering een van de manieren geweest om efficiënter en kostenbesparend te werken. Daardoor konden er meer taken op een eenvoudigere en snellere manier afgewerkt worden. Dat proces loopt uiteraard nog verder.

Digitalisering betekent evenwel ook investeren, in mensen en middelen. Daarnaast wil ik ook de administratieve vereenvoudiging in de verf zetten. U weet dat de staatssecretaris voor Administratieve Vereenvoudiging op 28 januari 2022 een federaal actieplan heeft laten goedkeuren in de ministerraad. Vanuit mijn bevoegdheden ben ook ik bij dat plan betrokken. Wij dragen er allemaal aan bij, ieder op zijn manier.

U stelde ook een vraag over dienstvrijstellingen tijdens covid. Daar ging het vooral om administraties met eigen personeel en vooral om logistieke en technische functies. Dat is nu misschien een beetje achterhaald...

02.03 **Sigrid Goethals** (N-VA): Daarover had ik inderdaad ook een vraag, maar als u die nu beantwoordt, is dat ook perfect. Geen probleem, neem ze maar mee in uw antwoord.

02.04 Minister **Petra De Sutter**: Het ging vooral om C- en D-niveaus, en die hebben gebruikgemaakt van de dienstvrijstellingen, bijvoorbeeld omdat een federaal gebouw leeg kwam te staan omdat er veralgemeend telewerk was ingevoerd.

De werklastmeting post-covid is een verantwoordelijkheid van de administraties. Als na fijnere analyse zou blijken dat er structureel onvoldoende werklast wordt vastgesteld, kunnen de betrokken personeelsleden met ondersteunende maatregelen, zoals opleiding en begeleiding, elders worden ingezet op een flexibele manier. Dat lijkt mij ook logisch. De inzetbaarheid van al die talenten en de solidariteit tussen de verschillende administraties vind ik daarbij heel belangrijk.

Om mobiliteit op zich verder te stimuleren, overeenkomstig een van de belangrijke punten van mijn beleidsnota, moeten de juridische hefboomen onderzocht worden. Een van de eerste stappen daarin was het KB van 16 december 2021 houdende diverse maatregelen inzake selectie, mobiliteit, taalcertificering en geldelijke loopbaan in het federaal openbaar administratief ambt. Ook aangaande externe mobiliteit

onderzoeken we de juridische mogelijkheden. Onder onze bevoegdheid zal er ook een evaluatie gebeuren van het project *Talent on the move*, dat de mobiliteit bestudeert en implementeert. Op dit moment zijn er via dat project al zowat 45 mensen geheroriënteerd – van mij mogen dat er veel meer zijn, maar goed, elk begin is bescheiden – van wie 65 % van C-niveau. Wat we geleerd hebben uit dat project, gaan we gebruiken om de competenties van die groep in kaart te brengen en om professionele heroriënteringstrajecten te kaderen. We werken ook aan de capaciteit van het loopbaancentrum en aan een kader om heroriëntering te verankeren. Daar willen we echt op inzetten.

Ik wil nog een woordje zeggen over de besparingen. Ik heb die daarnet al even aangestipt, maar u stelde er ook een vraag over. De regering heeft van in het begin een dynamisch begrotingsbeleid voorgesteld, waarbij de federale diensten een eigen aandeel in de vaste inspanning leveren – er is daarnaast ook een variabele inspanning vastgelegd – van jaarlijks 150 miljoen euro, wat op het eind van de legislatuur dus 600 miljoen euro zal zijn, wat toch een grote inspanning is. Vragen naar bijkomende inspanningen ter besparing zijn naar mijn mening in dat kader niet aan de orde, aangezien we de continuïteit van de dienstverlening niet in het gedrang willen brengen. Uiteraard kunnen er voor mijn part oefeningen gebeuren waarbij mogelijke minderuitgaven in kaart worden gebracht. Binnen de totale enveloppe ben ik er absoluut voorstander van om overbodige zaken af te bouwen, waardoor er misschien kan worden ingezet op zaken die nieuwe behoeften creëren. U weet dat we daarvoor ook spending reviews uitvoeren. Dat vind ik een heel goede zaak, want die vormen toch een soort van evaluatie, een basis, voor de begrotingsdiscussies als het gaat over de uitgaven binnen de federale overheid.

02.05 Sigrig Goethals (N-VA): Mevrouw de minister, ik ben ontzettend blij dat u het kerntakendebat serieus neemt en echt opneemt, ook transversaal. Efficiëntie wil niet noodzakelijk besparen zeggen. Dat zijn twee verschillende oefeningen. Ik had dezelfde vraag gesteld aan de eerste minister, die mij antwoordde dat dit wel een zeer complexe en moeilijke oefening was, waarvan hij niet wist of die zou lukken. Ik was wat verwonderd over zijn antwoord. Daarom ben ik ontzettend blij dat u dit debat wel ter harte neemt en het goed opvolgt. De N-VA zal dit ook opvolgen en zien waar we uitkomen.

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

03 Vraag van Sigrig Goethals aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven) over "Een dienstvrijstelling voor ambtenaren bij opvang van oorlogsvluchtelingen" (55026472C)

03 Question de Sigrig Goethals à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques) sur "Une dispense de service pour les fonctionnaires qui accueillent chez eux des réfugiés de guerre" (55026472C)

03.01 Sigrig Goethals (N-VA): Mijn vraag is ook al een beetje gedateerd, mede omdat ik de laatste keer niet aanwezig kon zijn in de commissie. De problemen zijn natuurlijk nog niet van de baan. We zitten nog steeds met de oorlog in Oekraïne. We hadden allemaal gehoopt dat die sneller afgelopen zou zijn, maar dat is niet zo.

Om de vluchtelingenstroom zo goed mogelijk op te vangen, wenste u onder meer te onderzoeken hoe federale ambtenaren daarop zouden kunnen inspelen, om zo de crisis mee te helpen oplossen. U kondigde ook aan dat er zou worden onderzocht of zij eventueel recht zouden hebben op een aantal dagen dienstvrijstelling, indien ze ervoor kiezen vluchtelingen op te vangen.

Ik veronderstel dat u het intussen al onderzocht hebt. Wat zijn de resultaten van dat onderzoek?

Zijn er mensen die daarvan gebruikgemaakt hebben? U hebt al gezegd dat voornamelijk mensen van de niveaus C en D van dat systeem gebruikgemaakt hebben.

Geldt het voor alle ambtenaren, dus ook voor de federale?

COVID-19 heeft ons geleerd dat ontzettend veel gebouwen leeg staan. Die gebouwen zouden kunnen worden ingericht als opvangfaciliteiten. Is dat onderzocht? Zullen er verdere stappen gezet worden, indien nodig? We hebben inmiddels gemerkt dat dat niet nodig is.

03.02 Minister Petra De Sutter: Mijnheer de voorzitter, mevrouw Goethals, in de vorige vraag ging het over dienstvrijstellingen tijdens corona, dat is een totaal ander kader.

Wij hebben dat onderzocht en uiteindelijk niet gedaan. Dat is het korte antwoord, maar ik zal het even toelichten. Iets onderzoeken wil niet zeggen dat men al de intentie heeft om het te gaan doen. Ik wil daar eerlijk in zijn. Ik heb dat aangekondigd, ik dacht dat het misschien een goed idee zou zijn, maar uiteindelijk is gebleken dat het misschien geen goed idee was.

Ja, wij hebben alle mogelijkheden bekeken om acute opvang voor de oorlogsvluchtelingen te kunnen bieden. Ik blijf ervan overtuigd dat de overheid de taak heeft om te helpen waar dat kan. Het gaat immers om een verschrikkelijke oorlog. Die was pas begonnen op het moment dat u de vraag indiende en wij dat voorstel deden, maar ondertussen zijn we vele maanden verder en het blijft even verschrikkelijk.

Wij hebben beslist om voorlopig geen verdere stappen te zetten met betrekking tot de toekenning van dienstvrijstelling aan federale ambtenaren voor de opvang van oorlogsvluchtelingen. Uiteraard volgen wij dit heel nauwgezet op.

Een aantal zaken hebben we wel kunnen doen, die passen binnen bestaande kaders. Zo bieden we acute ondersteuning aan niet-begeleide minderjarigen die worden geplaatst in het gezin van federale personeelsleden. Die personeelsleden hebben dan de mogelijkheid om pleegzorgverlof op te nemen. Dat is een bestaand systeem en het leek ons logisch om dat aan te bieden.

Ambtenaren die gezinnen kunnen opvangen, kunnen ook hun gewone verlofregelingen gebruiken, het vakantieverlof, recuperatieverlof enzovoort, ze kunnen eventueel gebruikmaken van variabele uurroosters en kunnen eventueel onbezoldigd verlof om dwingende redenen opnemen. Dat hebben wij natuurlijk mogelijk gemaakt.

We hebben nog een systeem dat gebaseerd is op solidariteit en dat wij al eerder hebben aangesproken, bijvoorbeeld bij de overstromingen vorig jaar, namelijk de *special federal forces*. Ik neem aan dat die term u bekend is. Daar kunnen mensen zich aanmelden om bij Fedasil of de Dienst Vreemdelingenzaken te gaan werken. Dat kunnen wij toelaten. Op die manier willen we de werklast beheersbaar houden en garanderen we tegelijk ook een toegang tot hulp voor Oekraïners die in ons land aankomen.

Aan de administraties waar de topexperts op het vlak van overheidsopdrachten zitten, heb ik ook gevraagd om de dienst Overheidsopdrachten van Fedasil maximaal bij te staan, zodat de nodige materialen snel konden worden aangekocht.

Wij hebben dus op een aantal andere punten hulp gezocht. Dat is een goede zaak.

U hebt tot slot nog een vraag gesteld over de leegstaande overheidsgebouwen voor de opvang van oorlogsvluchtelingen. Dat onderwerp is recent trouwens meer in de actualiteit gekomen in het kader van de algemene opvangcrisis waarmee we te maken hebben. Daar kan ik echter weinig over zeggen, aangezien dit behoort tot de bevoegdheden van de heer Michel. Hij is bevoegd voor de Regie der Gebouwen. Ik neem uw waardevolle suggestie mee in mijn overleg met de heer Michel.

03.03 **Sigrid Goethals** (N-VA): Ik kan u alleen maar danken voor uw eerlijke antwoord. Het is inderdaad niet omdat iets onderzocht wordt, dat het ook uitgevoerd moet worden. Ik wilde u al voorstellen om eens met de heer Michel te praten in verband met de overheidsgebouwen. U neemt mij de woorden uit de mond.

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

04 **Question de Daniel Senesael à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques) sur "La cybersécurité de nos administrations publiques et institutions" (55026398C)**

04 **Vraag van Daniel Senesael aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven) over "De cyberbeveiliging van onze openbare besturen en instellingen" (55026398C)**

04.01 **Daniel Senesael** (PS): Monsieur le président, je vous prie de m'excuser. Je devais être présent également dans une autre commission pour un vote. Je vous remercie pour votre bienveillance.

Madame la ministre, les risques accrus d'une cyberattaque depuis le début du conflit armé russo-ukrainien

ont poussé nos experts et le gouvernement à annoncer des mesures défensives ainsi que des conseils préventifs afin de protéger nos systèmes informatiques.

Par ailleurs, alors que le cabinet du premier ministre a indiqué que l'ensemble des services était en état d'alerte élevée, le Centre pour la Cybersécurité Belgique (CCB) a récemment indiqué qu'une cyberattaque visant notre pays ne peut être exclue dans le contexte actuel et conseille des mesures renforcées face à la menace. Les experts en la matière conseillent donc un renforcement de la cybersécurité, notamment par la reconnaissance de l'hameçonnage, l'utilisation de mots de passe forts et la vérification en deux étapes, et mettent en exergue l'application des correctifs et la mise à jour des systèmes à temps. Ces derniers recommandent également aux entreprises et aux organisations d'élaborer, de mettre à jour et de tester régulièrement un plan d'urgence afin de pallier les dangers d'un cyber-incident. La formation et la sensibilisation des membres de la fonction publique semblent donc être des éléments essentiels.

Madame la ministre, en cette matière, une définition de mesures structurelles et globales a-t-elle eu lieu pour nos SPF, pour les cabinets ministériels ou entreprises publiques? Le cas échéant, quels en sont les détails? De quelle identification de moyens et de mesures de cybersécurité préventive au sein de nos SPF et vis-à-vis de la fonction publique l'état d'alerte élevée émanant du cabinet du premier ministre découle-t-il?

04.02 Petra De Sutter, ministre: Monsieur Senesael, merci pour vos questions concernant la cybersécurité de nos services publics. Ma réponse concerne votre première question sur les mesures structurelles et globales que nous avons prises. Vous savez que la seconde question ne relève pas de mes compétences, raison pour laquelle elle a été transmise au premier ministre, qui est compétent en la matière.

Je vais commencer par aborder certaines mesures générales que nous avons prises et je reviendrai ensuite sur un certain nombre d'initiatives sur lesquelles nous travaillons actuellement.

Conformément à la directive européenne, la Belgique a décidé de créer une autorité nationale de certification de cybersécurité, la National Cybersecurity Certification Authority (NCCA). Celle-ci coordonne, en concertation avec les autorités compétentes et le Centre de crise national, l'expertise requise pour la certification de cybersécurité des produits, des services et des processus dans notre pays, et en particulier ceux utilisés par nos institutions publiques.

Cela vient s'ajouter au Guide pour la sécurité de l'information, qui a été élaboré par le SPF BOSA pour l'ensemble des organisations publiques fédérales. Les services publics fédéraux (SPF) sont tenus informés des menaces potentielles grâce à un *early warning system* mis en place par le Centre de cybersécurité de Belgique (CCB). Le CCB, qui a mis en place le *early warning system*, publie également un rapport trimestriel sur les menaces ainsi que des bulletins d'alerte. Jusqu'à présent, les institutions publiques fédérales ont suivi les recommandations du CCB, ce qui me paraît assez logique.

Les utilisateurs finaux sont régulièrement sensibilisés aux cybermenaces et aux menaces de hameçonnage. Depuis le début de la crise en Ukraine, les différents services compétents au sein des organisations fédérales ont également été invités à faire preuve d'une vigilance accrue.

Nous travaillons également au sein de mon cabinet sur un certain nombre d'initiatives concrètes visant à accroître la cybersécurité de nos institutions publiques. J'en citerai trois.

Premièrement, sous la présidence française du Conseil, le Conseil et le Parlement européen sont parvenus à un accord sur la révision de la directive, ainsi que sur la sécurité des réseaux et des systèmes d'information.

Dans le cadre de la directive SRI 2 (NIS 2), les services publics centraux seront inclus dans le champ d'application. C'est pourquoi j'ai organisé un atelier pour les présidents des institutions publiques fédérales afin de les sensibiliser à l'importance d'une sécurité adéquate des réseaux et des systèmes d'information, ainsi qu'à la future mise en œuvre de la directive SRI 2 (NIS 2).

Deuxièmement, dans le cadre du plan belge de relance et de transition, je prévois au sein d'un projet – *Telecom to the next level*, pour lequel on a reçu des fonds – 500 000 euros pour le développement d'une mesure anti-DDoS – *Distributed Denial of Service*, une technique de cyberattaque bien connue – via une coopération européenne afin de mieux protéger les services publics contre les attaques DDoS. En effet, dans ce type de cyberattaque, de nombreux ordinateurs envoient simultanément du trafic internet vers une

cible – sans toutefois avoir accès à des données sécurisées – mais cela bloque tout. L'abondance du trafic provoque l'effondrement de la cible et rend celle-ci inaccessible aux utilisateurs légitimes.

Troisièmement, dans le cadre du projet Stop Phishing, je vais investir 9 millions d'euros dans des systèmes permettant aux opérateurs de détecter la fraude et de la combattre. Un premier projet dans ce cadre vise à réduire considérablement le nombre de sms frauduleux.

04.03 Daniel Senesael (PS): Madame la ministre, je vous remercie chaleureusement pour votre réponse claire et détaillée, ainsi que pour les initiatives intéressantes qui ont été prises et mentionnées dans votre réponse. Cela participe à un suivi cohérent, qui a un impact croissant sur nos technologies nouvelles. L'importance que vous accordez à la sensibilisation est aussi à souligner, afin de mieux protéger les services publics auxquels nous sommes très attachés et, enfin, détecter la part de cette fraude et mieux la combattre. Je ne peux que vous remercier pour le travail effectué et celui qui reste à accomplir.

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

05 Vraag van Nahima Lanjri aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven) over "De selectieprocedure van Selor" (55028155C)

05 Question de Nahima Lanjri à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques) sur "La procédure de sélection du Selor" (55028155C)

05.01 Nahima Lanjri (CD&V): Ik verwijz naar mijn schriftelijk ingediende vraag.

Ik vernam onlangs in de media dat u meer personen met een beperking bij de overheid wil tewerkstellen door ze met een "versnelde sollicitatieprocedure" aan te werven. Dat u werkt aan initiatieven om de tewerkstellingskansen van personen met een handicap bij de overheid te verhogen is uiteraard geen verrassing. We hebben het hier al meermaals over gehad in deze commissie en u heeft ook al aangegeven dat u met deze problematiek aan de slag ging gaan.

Actie op dit domein is dan ook echt broodnodig. Het quotum van 3 % personen met een beperking bij de overheid werd nog nooit gehaald. Sterker nog, de laatste jaren gaat dit cijfer telkens achteruit. In 2016 ging het nog om 1,44 %, vorig jaar nog maar om 1,06 % personen met een handicap. De kansen van personen met een handicap op een "echte", betaalde job zijn in de privésector al beperkt, bij onze overheid is het dramatisch. Ik val in herhaling maar ik blijf het benadrukken: als overheid moeten wij het voorbeeld geven. Er is daarvoor nog veel werk aan de winkel.

Ik heb dan ook volgende vragen voor u:

In een vorige vraag deed ik de suggestie om de Selortesten door te lichten en aan te passen waar nodig. U gaf toen aan hiermee aan de slag te gaan. Is dit inmiddels gebeurd? Welke aanpassingen aan de testen stelt u voor?

Wat bedoelt u precies met "versnelde sollicitatieprocedures" voor personen met een handicap? Gaat het alleen om kortere termijnen of voorziet u nog andere aanpassingen aan de sollicitatieprocedures? Werkt u bijvoorbeeld ook aan een alternatief systeem om competenties te valideren?

Hoe ver staat u met de voorbereiding van uw KB om extra mogelijkheden op het vlak van selectie en aanwerving voor personen met een handicap te voorzien?

Wat zal u nog ondernemen om de achterstand in de aanwerving van personen met een handicap in te halen?

Zal u ook initiatieven nemen om samen met de sector te zoeken naar geschikte profielen bij personen met een handicap om voor de overheid te komen werken? Het is inmiddels duidelijk geworden dat de toeleiding van personen met een handicap tot bij de overheid niet alleen spontaan kan gebeuren.

05.02 Minister Petra De Sutter: Mevrouw Lanjri, bedankt voor uw vraag over de initiatieven die we nemen om personen met een handicap aan te werven bij de federale overheid. U hebt absoluut gelijk als u in uw vraag stelt dat de huidige situatie ondermaats is. Ik ben bijzonder ontevreden dat we, ondanks de ambities die we in het begin van de beleidsperiode hebben uitgesproken om het percentage mensen met een handicap bij de federale overheid omhoog te zien gaan, dat percentage integendeel zien dalen. Bedankt om dit blijvend onder de aandacht te brengen, we moeten daarin absoluut beter doen.

Zoals aangegeven zal het Wetenschappelijk Comité binnen Selor de testen doorlichten. De samenstelling

van deze commissie werd herzien en de bevoegdheden werden uitgebreid. De experts zullen de testbatterij beoordelen, zodat we duidelijk zien waar eventuele discriminaties ten aanzien van personen met een handicap moeten worden weggewerkt, als die aanwezig zijn.

Het is daarnaast ook onze bedoeling de selectieprocedures voor personen met een handicap te versnellen. Hiervoor werken we aan een KB om contractuele aanwervingen van personen met een handicap te versoepelen. We willen uiteraard aan de federale werkgevers extra hefboomen geven om de doelstelling van 3 % te bereiken en de sollicitanten met een handicap meer concrete opportuniteiten bieden om bij de federale overheid aan de slag te gaan. Via die versnelde procedure kan men personen met een handicap ook rechtstreeks bereiken en kunnen we verkorte selectieprocedures hanteren, waarbij echter dezelfde competenties in kaart worden gebracht. Ik wil er even de nadruk op leggen dat de lat niet lager wordt gelegd voor de competenties, dat is in geen geval de realiteit. Ik wil dat KB nog in 2022 publiceren.

Verder ondernemen we nog een aantal concrete acties om onze achterstand in de aanwervingen van personen met een handicap weg te werken en geschikte profielen te vinden. We zullen investeren in gerichte *employer branding*. Men moet ook aan de doelgroep duidelijk maken dat ze welkom zijn. Het volstaat niet de deur open te zetten om dan te constateren dat er niemand binnenkomt, men moet echt scouten. Om die reden hebben we ook deelgenomen aan de REVA-beurs, u allicht bekend, en promoten we ook het DUOday-initiatief. Dat is een soort korte observatiestage, waarbij kandidaten op de werkvloer even kunnen komen proeven hoe het eraan toe gaat. Op die manier breken we het ijs tussen werkgevers en sollicitanten.

We passen de regelgeving verder aan om de rekrutering zo breed en inclusief mogelijk te maken. Daartoe zullen we zeker ook nog dit jaar het KB van 6 oktober 2005 grondig herzien. We blijven monitoren, want zonder cijfers weten we niet wat we aan het doen zijn. We zullen ook de samenwerking met maatbedrijven intensiveren. U weet dat die kunnen worden meegenomen in de 3 %-doelstelling. Dat is een onrechtstreekse manier om mensen met een handicap toegang te geven tot de federale overheid.

Tot slot sensibiliseren we voortdurend de organisaties op het vlak van redelijke aanpassingen, waarin we voorzien om personen met een handicap toegang te verlenen tot de selectieprocedures. Dat is een maatregel van *equity*, niet van *equality*, waardoor mensen met een handicap dezelfde kansen krijgen als de anderen. Zo vallen bijvoorbeeld brailregels en allerlei apparatuur onder wat men redelijke aanpassingen noemt.

05.03 Nahima Lanjri (CD&V): Mevrouw de minister, kunt u verduidelijken wat u bedoelt met de versnelde sollicitatieprocedures? Hoe ziet u dat concreet? Is dat gewoon een versnelling in tijd? U zegt dat de lat niet lager wordt gelegd, maar wat zult u dan doen? Of is het toch een en-enverhaal, én verkorten in de tijd – op welke termijn is dat dan? – én de testen aanpassen?

05.04 Minister Petra De Sutter: Het is inderdaad een en-enverhaal. Het is niet door redelijke aanpassingen te doen dat we de zaken bespoedigen. We moeten het koninklijk besluit aanpassen om die personen sneller te kunnen laten instromen. Het gaat echt wel om verkorten. Ik kan u echter niet zeggen over welke termijn het dan gaat of op welke manier we dat zullen doen vóór het proces loopt. Daar heb ik niet meteen een antwoord op en ik denk ook niet dat ik dat meteen zal krijgen.

Het gaat erom dat de klassieke procedures te lang duren, veel te log zijn en veel mensen afschrikken. We willen die redelijke aanpassingen aanbieden om de drempels weg te werken waarmee personen met een handicap worden geconfronteerd. Door de procedures sneller te laten verlopen, kan de federale overheid hen sneller aantrekken en houden, maar ik kan u op dit moment niet zeggen hoe kort die termijn dan zal zijn.

05.05 Nahima Lanjri (CD&V): Mevrouw de minister, ik dank u voor uw antwoord. Ik had gehoopt om toch wat meer uw visie daarop te horen.

Ik heb in de krant gelezen wat u hebt gezegd, maar dat maakt het voor de sector en mijzelf op dit ogenblik nog niet duidelijk wat er concreet zal veranderen. Het is wel duidelijk dat er op alle fronten tegelijk moet worden gewerkt en dat u dat ook zult doen. Daarvan ben ik overtuigd, maar we zullen er niet raken door alleen de procedures te verkorten.

Dat is trouwens iets wat iedereen ten goede zal komen. Ook mensen zonder handicap haken vandaag af

omdat ze al ergens anders zijn begonnen, voor ze een eerste antwoord krijgen. Als men maanden moet wachten om een procedure bij de overheid te doorlopen, dan begint men vaak al ergens anders.

Verder heb ik al een paar keer gezegd dat men eigenlijk op twee manieren moet werken. Niemand zegt dat men voor bepaalde functies de lat lager moet leggen. Men moet de competenties testen die men nodig heeft. Het probleem met de Selortesten is dat er veel te generiek, te ruim, getest wordt. Mensen met een handicap die een bepaalde taak perfect aankunnen en die echt als de besten zullen uitvoeren, zijn daarom niet geschikt voor eender welke functie binnen de overheid waarvoor vandaag generieke, algemene, brede Selortesten gebruikt worden. Dat is niet altijd nodig.

Hopelijk is een van uw belangrijkste aanpassingen dat er getest wordt wat nodig is, en niet alles. Dan moet er misschien worden afgestapt van wat er ingevoerd is, maar op die manier zullen mensen met een handicap die een bepaald profiel hebben, wel aangeworven kunnen worden.

Mensen in een rolstoel kunnen misschien wel aan een generieke test meedoen en doorstromen naar verschillende functies, maar het is een en-en-verhaal. Ik ben zelf aanwezig geweest op de REVA-beurs en ben daar in debat gegaan. In de Kamer zullen we ook die twee pistes bewandelen. Bij de functies die voor iedereen openblijven, zullen we eventueel hulpmiddelen bieden bij de testen, zoals braille of een vergroot scherm. Dat blijft een vrij ruime generieke test, maar nadien krijgt men toegang tot alle functies. Daarnaast kan binnen een administratie worden bepaald welke functies in eerste instantie, in een eerste fase, enkel voorbehouden worden voor mensen met een handicap. Pas als er in die groep niemand gevonden wordt, kan de functie worden opengesteld voor anderen. Dat is een andere benadering, waarmee gericht gewerkt wordt op die functies.

Hopelijk wilt u daar werk van maken. Ik wil gerust mijn ervaring met u delen, maar er zijn zeker experten die u daarin kunnen adviseren. Hopelijk kunnen we wat stappen vooruit zetten.

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

06 **Samengevoegde vragen van**

- Nahima Lanjri aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven) over "Het stijgend aantal burn-outs bij federale ambtenaren" (55028682C)
- Anja Vanrobaeys aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven) over "Stress en burn-out bij ambtenaren" (55028821C)
- Sigrid Goethals aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven) over "Het verzuimbeleid" (55029045C)

06 **Questions jointes de**

- Nahima Lanjri à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques) sur "La hausse des cas d'épuisement professionnel chez les fonctionnaires fédéraux" (55028682C)
- Anja Vanrobaeys à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques) sur "Le stress et le burn-out chez les fonctionnaires" (55028821C)
- Sigrid Goethals à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques) sur "La politique en matière d'absentéisme" (55029045C)

06.01 **Nahima Lanjri** (CD&V): Mijnheer de voorzitter, ik verwijs naar mijn schriftelijk ingediende vraag.

Mevrouw de minister, 'Druk druk is niet altijd goed goed', het is een campagne van de federale overheid waar u zelf mee uw schouders onderzette. In een krantenartikel dat op 8 juni verscheen, bleek dat het met de mentale gezondheid van onze federale ambtenaren allesbehalve 'goed, goed' gaat. Zo zou 40 % van de langdurig zieke ambtenaren met een stressklachten kampen. Dat percentage is zo mogelijk nog hoger dan dat van de privésector.

In de krant las ik ook dat de inzet van loopbaancoaches en het recht op disconnectie volgens u het tij zullen keren. Het is een illusie dat alle problemen daarmee verholpen worden. Naar mijn gevoel moet de federale overheid meer inzetten op de attractiviteit van haar functies. De arbeidsvoorwaarden moeten aangepast worden aan die van de 21e eeuw. Voor de Vlaamse ambtenaren zijn er op dat vlak de afgelopen jaren stappen in de juiste richting gezet. Ook de hoge werkdruk ligt aan de basis van de uitval van de federale ambtenaren. Vele vacatures raken niet ingevuld waardoor er meer werk op minder schouders terecht komt. Nu er een ongeziene 'war for talent' heerst op onze arbeidsmarkt, breekt de jarenlange inefficiënte

selectieprocedure van Selor onze federale overheid zuur op.

Heel wat stof tot nadenken dus, om die reden zou ik u de volgende vragen willen stellen:

Wat zal u doen om de werkdruk van onze ambtenaren te verlagen en om hun werkomstandigheden en job inhoud opnieuw aantrekkelijk te maken?

Voorziet u specifieke ondersteuning voor leidinggevende ambtenaren? Zij hebben immers een belangrijke impact op het mentale welzijn van hun medewerkers.

Voorziet u een hervorming van de aanwervingsprocedures van Selor? In welke richting zal die gaan? Welke timing voorziet u?

06.02 **Sigrid Goethals** (N-VA): Mijnheer de voorzitter, ik verwijs naar mijn schriftelijk ingediende vraag.

Geachte mevrouw de minister, het aantal personeelsleden van de federale overheid dat thuiszit met stressgerelateerde klachten is in de jongste vijf jaar stelselmatig gestegen. Zo blijkt uit nieuwe cijfers van Medex blijkt dat 40,4 procent van de mensen die vorig jaar buiten strijd waren, stress als oorzaak gaven. Stress is al jaren aan een opmars bezig. Deze cijfers tonen aan dat er inzake het welzijn, gezondheid en preventie op het werk een versnelling hoger geschakeld zal moeten worden. Dit met een bijzondere aandacht voor de re-integratie van (langdurig) arbeidsongeschikte personeelsleden.

U gaf terecht aan dat stress die niet weggenomen wordt, vaak leidt tot burn-outs. Het wegvallen van waardevol personeel heeft een grote maatschappelijke en financiële kost. We moeten hier dus handelen in het belang van de organisatie en de medewerker, maar ook in het belang van burgers en bedrijven die zowel klant, als aandeelhouder van de overheid zijn.

Graag had ik u inzake deze verontrustende trend de volgende vragen voorgelegd:

Kan u meegeven welke maatregelen (vb. rond werkbaar werk, flexibele loopbaan, mobiliteit, welzijn en duurzame inzetbaarheid verhogen) u nog wenst te nemen die gericht zijn op deze problematiek?

Kan u meegeven op welke vlakken de dienst preventie en veiligheid op het werk (Empreva) de afgelopen jaren is uitgebouwd en versterkt? Zal u hieromtrent nog actie ondernemen?

In hoeverre komt deze stijgend trend overeen met de trend in de privésector? Wat concludeert u hieruit?

Inzake loopbaanbegeleiding

Hoe zal u trachten uw beleid inzake loopbaanbegeleiding een versnelling hoger te schakelen?

Hoe kan deze coaching breder kenbaar gemaakt bij alle niveaus van personeelsleden? Waar wringt het schoentje?

06.03 Minister **Petra De Sutter**: Mijnheer de voorzitter, mevrouw Lanjri, mevrouw Goethals, welzijn op het werk is een belangrijk onderwerp. Werkdruk heeft een impact op uitval, stress en eventueel burn-out. Persoonlijk gaat dat onderwerp mij zeer ter harte, natuurlijk vanwege mijn medische achtergrond, maar ook gewoon als mens. Het is echt een fenomeen van onze tijd in alle sectoren en alle domeinen, maar nu hebben we het over de publieke sector. Het mentale welzijn van onze ambtenaren is een van mijn absolute prioriteiten.

We moeten vaststellen, terugkerend op wat bij vorige mondelinge vragen is gezegd, dat er de laatste jaren flink bespaard werd in de publieke sector. Als de werklast niet evenredig naar beneden gaat, maar integendeel toeneemt, dan kunt u wel begrijpen dat we in situaties terechtkomen waarbij zaken als werkdruk, stress en uitval toenemen. De coronapandemie heeft daarin zeker ook een rol gespeeld.

Ik verwijs opnieuw naar het sectoraal akkoord, want dit zijn zaken om daarin mee te nemen: de opwaardering van de verloning, waardoor nieuwe mensen kunnen worden aangetrokken, het aantrekkelijk maken van de publieke sector en een duurzaam loopbaanbeleid.

Het aantrekken van nieuwe personeelsleden is geen sinecure op de huidige krappe arbeidsmarkt. We moeten meer talent naar de overheid halen. Voor mij zijn een betere verdeling en een vermindering van de werklast een stap naar de oplossing voor problemen met het mentale welzijn. Dat kan door bijvoorbeeld diplomavereisten, zeker voor knelpuntfuncties als IT, aan te passen en bijvoorbeeld ook op competenties te

rekruteren. Dat is een belangrijk element om over na te denken. Daarnaast moeten we voor een marktconforme verloning zorgen en ook zijinstromers aantrekken, bijvoorbeeld door de toekenning van extra anciënniteit.

Ook de selectieprocedures moeten we bekijken. Daarnet spraken we over personen met een handicap, maar ik denk dat het correct is te stellen dat het een algemeen element is waarop we moeten werken. De selectieprocedures moeten we ook versnellen, bijvoorbeeld door doorlopend selecties mogelijk te maken, zeker voor kritieke en hoogvolumefuncties, en door initiatieven uit te testen rond de combinatie van werken en een opleiding *on the job*. U weet dat wij ook met *employer branding* bezig zijn om mensen aan te trekken bij de overheid. Daarmtrent zullen wij in het najaar nog extra maatregelen aankondigen.

Mijn tweede grote bekommernis is de uitbouw van een duurzaam loopbaanbeleid. Wij hebben al verschillende initiatieven genomen. Bestaande initiatieven worden versterkt. Ik geef u daarin een paar elementen. Sinds 2018 stuurt het Federaal Loopbaancentrum van de FOD BOSA een pool van interne loopbaanbegeleiders aan. In 2021 hebben 378 mensen daarvan gebruikgemaakt. Als we kijken naar wie loopbaanbegeleiding vraagt, dan het gaat voornamelijk om hogere profielen.

We hebben gezien dat 40 % van de deelnemers – het gaat om cijfers uit 2021 – het project als positief heeft ervaren, met meer zelfvertrouwen en minder stress op de werkvloer. Coaching rond loopbaanperspectief voor mensen verbetert hun welzijn op het werk. Ik wil daarop absoluut nog meer inzetten. Ik wil daarover nog meer gericht communiceren. Ik heb immers de overtuiging dat dit voor iedereen meer kansen kan creëren. De pool van interne loopbaanbegeleiders moet worden versterkt. Het recht op loopbaanbegeleiding moet in het personeelsstatuut van de federale ambtenaren worden verankerd, zodat iedereen daarvan gebruik kan maken. Het valt mij op dat vooral hogeropgeleiden er gebruik van maken. Ik denk dat iedereen daarvan gebruik moet kunnen maken, ook mensen in administratieve of operationele functies. Wij moeten bekijken hoe we dat kunnen bereiken.

Naast de begeleiding bij het loopbaanpad is er nog een element, namelijk dat er geen taboes meer mogen bestaan rond mentale gezondheid op de werkvloer. Wij hebben begin dit jaar het recht ingevoerd om het werk los te laten na de werkuren. Om alle misverstanden nogmaals te vermijden, dat gaat over het gesprek met de leidinggevende en het maken van goede afspraken. Op die manier komt men tot een cultuur waarin openlijk gesproken kan worden over die elementen. Daarin past ook het recht op deconnectie, met alle uitzonderingen die nodig zijn voor de operationele continuïteit. Dat lijkt mij logisch.

Wij hebben ook het netwerk van stress- en burn-outcoaches uitgebreid. Er waren er 24, intussen zijn er 50, dat is dus een verdubbeling. Zij besteden tot 10 % van hun werktijd – het zijn geen voltijdse functies, een halve dag per week – aan hun rol van stress- en burn-outcoach. Sinds 2021 hebben 108 federale personeelsleden een traject aangevraagd. Dat cijfer mag voor mij gerust hoger zijn. Vergeet niet dat het een preventiemaatregel is, om ervoor te zorgen dat de mensen geen burn-out krijgen en niet uitvallen.

De coachees, diegenen die het traject hebben gevolgd, zeiden na afloop in hun evaluatie allemaal dat dit traject absoluut een meerwaarde heeft geboden en dat het hun tips en technieken heeft bijgebracht om om te gaan met stress en emoties, afstand te nemen van zaken waar men geen vat op heeft, opnieuw te ontdekken waar ze goed in zijn en wat ze graag doen. Al die zaken dragen bij tot het mentale welzijn op het werk.

Natuurlijk is loopbaanbegeleiding of coaching op zich absoluut onvoldoende. Die maatregelen kunnen helpen, maar ze zijn niet voldoende.

Sinds vorig jaar maken wij budgetten vrij voor opleidingen inzake veerkracht, deconnectie en mentale gezondheid op het werk, voor personeelsleden en ook voor leidinggevendenden.

Wij hebben al 90 opleidingsdagen georganiseerd, die allemaal volzet waren. Die hadden enorm veel succes. Ik meen dat dit een teken is dat het taboe inzake psychisch welzijn op het werk stilaan doorbroken wordt. Er kan over gepraat worden.

De interesse is er, dat is duidelijk. De leidinggevendenden geven de medewerkers duidelijk de tijd en de ruimte om aan die opleidingen deel te nemen. De regering bereidt zich voor gesprekken aan te gaan over nog andere, structurele maatregelen, maar dan moeten we binnen de reglementering inzake extra opleiding, begeleiding en sensibiliseren werken.

Mentaal welzijn is een absoluut speerpunt. U weet trouwens dat er ter zake nog andere initiatieven zijn, ook in de privésector. Ik houd mij natuurlijk bezig met de publieke sector.

De cijfers van Medex lopen parallel met de trend in de privésector, bijvoorbeeld in de studie die uitgevoerd is door Securex.

Ik wil ook hier een misverstand wegwerken. Wij hebben in de pers eigenaardige zaken gelezen, namelijk dat 40 % van de ambtenaren met stress kampt. Dat is niet zo. Het cijfer dat geciteerd werd, was dat 40 % van de ziektemeldingen te wijten was aan stress. Van de ambtenaren die thuisblijven wegens ziekte, die één dag of meer afwezig zijn, heeft de afwezigheid in 40 % van de gevallen met stress te maken.

Voor echt lange afwezigheden ligt het percentage gelukkig wel wat lager, namelijk 13 %. Het klopt niet dat 40 % van alle ambtenaren te kampen heeft met stress. Wel heeft 40 % van de afwezigheden daarmee te maken. Dat percentage stijgt trouwens. Dat herinnert u zich wel. Het percentage gaat de laatste jaren helaas omhoog.

Dat betekent dat wij flankerende maatregelen nemen voor gezonde loopbanen, maar dat wij ook de actoren willen versterken die daartoe moeten bijdragen.

Empreva zullen wij bijvoorbeeld verder uitbouwen als een soort gemeenschappelijke interne dienst voor preventie en bescherming op het werk. Wij zullen daarvoor in bijkomend personeel, arbeidsartsen, verpleegkundigen en preventieadviseurs voorzien, alsook in een expertisecentrum dat het HR-beleid op het federale niveau en de federale overheidsorganisaties breder zal ondersteunen.

Medex zullen wij vanaf 1 oktober 2022 een nieuwe, meer activerende rol geven bij de begeleiding van langdurig zieke ambtenaren. Dat is een bevoegdheid die we samen met minister Vandenbroucke uitoefenen, wat Empreva betreft.

Voorts verhogen we de re-integratiekansen, door opleidingsactiviteiten ook tijdens een ziekteperiode toe te staan en het stelsel van verminderde prestaties wegens medische redenen te verfijnen. Het wordt namelijk ook van toepassing op stagiairs en personeelsleden met een handicap.

Met dat pakket maatregelen willen wij echt volledig inzetten op een duurzame en gezonde loopbaan bij de overheid, met aandacht voor inzetbaarheid tijdens de volledige beroepsloopbaan, zowel op het vlak van preventie als op het vlak van rehabilitatie.

Samen met alle initiatieven inzake loopbaanbegeleiding, opleiding, hybride werken en het streven naar een beter evenwicht tussen werk en privéleven hopen we dat die maatregelen zullen leiden tot meer werkbaarheid voor de personeelsleden en meer wendbaarheid voor de federale overheid.

06.04 Nahima Lanjri (CD&V): Mevrouw de minister, ik dank u voor uw antwoord.

De cijfers die u hebt genoemd, en uw verwijzing naar de 40 %, liggen in het verlengde van de cijfers voor werknemers in de privésector. Op dat vlak zijn er dus niet veel verschillen te merken.

Waarop ik later zal terugkomen, is het reactiveren van langdurig zieke ambtenaren. Op dat punt zijn er nog grote verschillen tussen wat tot nu toe in de privésector werd gedaan voor langdurig zieke werknemers die worden gereactiveerd en, zeker met de plannen die nu voorliggen, de mogelijkheden die ambtenaren krijgen om opnieuw aan de slag te gaan, nadat zij langdurig ziek zijn geweest.

Ter zake hoor ik vanuit de sector klachten dat er veel te weinig of bijna niet wordt ingezet op reactivering, hoewel het potentieel op dat gebied enorm groot is en hoewel daarin het antwoord zit vervat om ervoor te zorgen dat andere ambtenaren, die het werk moeten overnemen van zieke collega's, niet overwerkt raken.

Zorg er dus voor dat wie opnieuw aan de slag wil gaan, dat ook kan en daarbij begeleid wordt, zodat de overblijvende ambtenaren niet alle werk moeten overnemen en op die manier ook bezwijken onder een te hoge werkdruk.

Een ander interessant cijfer dat u wellicht wel kent en dat naar voren kwam in een monitoring van de SERV

in Vlaanderen, is dat 49,6 % van de Vlaamse werknemers vindt dat zijn job niet werkbaar is. Dat is een ontzettend hoog cijfer. Het is een fenomeen dat overal voorkomt en dat echt aandacht moet krijgen en moet worden aangepakt. Ik ben blij met uw uitleg over de vele maatregelen die u neemt of wilt nemen, maar ik heb ook uitdrukkelijk benadrukt dat ervoor gezorgd moet worden dat leidinggevendenden daarin ook ondersteund worden. Zij moeten tijdig een te hoge werkdruk kunnen detecteren en die wegnemen door op een goede, duurzame manier leiding te geven. Dat is wat men *peer management* noemt, in dialoog met de werknemers, en niet aldoor de emmer druppelsgewijs blijven vullen totdat die overloopt.

Ik ben benieuwd naar de resultaten van de maatregelen die u voorstelt. Op zich zijn het goede maatregelen, maar ze moeten vooral uitgevoerd worden.

06.05 **Sigrid Goethals** (N-VA): Inderdaad, mevrouw de minister, de maatregelen die u wilt of zult nemen, zien er goed uit. Ze moeten opgevolgd en geëvalueerd worden.

Volgens mij zijn we voor een stuk terug bij de eerste vraag. Ook hiervoor moeten we, op alle niveaus, overgaan tot het kerntakendebat. Wat moet door wie worden uitgevoerd? Vaak zijn taken niet nodig. Zo kan de werkdruk al voor een stuk omlaag.

Tijdens de covidperiode gingen er ontzettend veel mensen thuiswerken. Ik weet niet of daar al onderzoek naar gevoerd is. Ik veronderstel van wel, maar het is iets wat nu spontaan bij me opkomt. Ik heb het gevoel dat veel mensen door het thuiswerk de collega's en het sociaal leven zo hard hebben gemist dat hun burn-out misschien juist daardoor is ontstaan. Niet alleen daardoor, maar misschien is dat de druppel geweest. Ik kan me wel indenken dat ik me als alleenstaande slecht zou voelen als ik de hele week alleen op mijn appartementje zit, mijn collega's niet meer zie en bij wijze van spreken geen pint meer kan pakken. Of mensen met jonge kinderen die de hele tijd gejuengel moeten horen, terwijl ze aan het werk zijn, ook dat is niet evident. Als dat dus nog niet gebeurd zou zijn, lijkt het mij interessant om daar eens onderzoek naar te verrichten.

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

De **voorzitter**: Vraag nr. 55028848C van de heer D'Amico wordt omgezet in een schriftelijke vraag.

07 **Vraag van Nahima Lanjri aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven) over "De harmonisering van tijdskrediet en loopbaanonderbreking" (55028879C)**

07 **Question de Nahima Lanjri à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques) sur "L'harmonisation du crédit-temps et de l'interruption de carrière" (55028879C)**

07.01 **Nahima Lanjri** (CD&V): Ik verwijs naar de schriftelijke versie van mijn vraag.

Mevrouw de minister,

Recent bespraken we in de commissie sociale zaken de bijsturing van de begroting voor 2022. In het gedeelte dat betrekking heeft op de bevoegdheden van minister Dermagne viel ons de volgende passage op: 'Bij de opmaak van de initiële begroting 2022 had de ministerraad voorzien in een vermindering van de opdrachtenbegroting van de RVA met 25 miljoen euro in 2022, met 50 miljoen euro in 2023 en met 100 miljoen euro in 2024 door het systeem van de loopbaanonderbreking in lijn te brengen met het tijdskrediet (redenen, voorwaarden en niveau van de uitkeringen) voor alle nieuwe begunstigten.' Vooral de besparing die aan deze harmonisering wordt toegeschreven viel me op. Minister Dermagne liet in de commissie niet in zijn kaarten kijken wanneer ik hem vroeg naar de manier waarop hij deze besparing wil realiseren. Hij verwees ook expliciet naar u wanneer ik hem vroeg naar de stand van zaken van deze hervorming. U zou met een voorstel komen om het stelsel van loopbaanonderbreking af te stemmen op het tijdskrediet voor de privésector. Dat laatste vond ik bijzonder vreemd aangezien ik ervan uitging dat minister Dermagne als minister van werk de leiding zou nemen in dit dossier. De RVA behoort immers tot zijn bevoegdheid.

Toch wens ik u hierover de volgende vragen te stellen:

Kan u mij zeggen hoe de regering de bedragen die ik eerder noemde zal besparen bij de harmonisatie van het tijdskrediet en loopbaanonderbreking?

Hoever staat u met deze uniformisering binnen de regering? Wie neemt hierin de leiding?

Kan u mij de krachtlijnen doorgeven van hoe deze harmonisering er volgens u moet uitzien?

Ik dank u voor het antwoord.

07.02 Minister **Petra De Sutter**: Mevrouw Lanjri, u verwijst in uw vraag naar het antwoord van minister Dermagne, bevoegd voor Werk en de RVA, maar ik zal dat hier en daar wat moeten aanpassen, alles natuurlijk met goede bedoelingen.

In de begrotingsopmaak van 2022 werden de door u vermelde bedragen opgenomen als een besparing als gevolg van de harmonisering van het tijdskrediet en de loopbaanonderbreking. Tijdens de begrotingscontrole van dit voorjaar heeft de ministerraad er akte van genomen dat het in lijn brengen van het stelsel van de loopbaanonderbreking van de publieke sector met het stelsel van het tijdskrediet van de private sector op het vlak van instroom, motieven, voorwaarden en hoogte van de uitkeringen niet zal leiden tot budgettaire meeropbrengsten in 2022. Dat stond nochtans in de begrotingsdoelstellingen. Na analyse is echter duidelijk gebleken dat die harmonisering niet voor een besparing zal zorgen.

Hierna heeft de ministerraad aan de minister van Werk de opdracht gegeven om uiterlijk in de maand juni, misschien met wat vertraging, alternatieve voorstellen binnen dezelfde perimeteer aan de ministerraad voor te leggen met het oog op de verwezenlijking van de begrotingsdoelstelling voor 2022, 2023 en 2024. Met andere woorden, de oorspronkelijke begrotingslijn is vervangen en er is aan de minister van Werk gevraagd om een andere maatregel met dezelfde begrotingsdoelstelling voor te stellen. De harmonisering van beide stelsels zal dus niet plaatsvinden. Dat is de conclusie van wat er is beslist.

Natuurlijk zal ik, vanuit mijn bevoegdheid, de voorstellen die de minister van Werk zal formuleren, constructief beoordelen en zo nodig uiteraard ook overleggen met de collega's bevoegd voor Ambtenarenzaken in de deelregeringen van ons land. Momenteel wachten wij dus op een voorstel om de begrotingslijn anders in te vullen.

07.03 **Nahima Lanjri** (CD&V): Mevrouw de minister, uw antwoord is duidelijk maar wel verrassend. Ik had minister Dermagne gevraagd wat daarachter zat, want hij is bevoegd voor de uitkeringen die de RVA geeft wanneer men loopbaanonderbreking neemt. Hij zei dat er een harmonisering kwam en dat u daarvoor verantwoordelijk was. U zegt nu dat er geen harmonisering komt. Mijn vraag is dan waarom die er niet komt. Het lijkt mij toch goed om te kijken waar men kan harmoniseren in de stelsels van de werknemers, zelfstandigen en ambtenaren, vooral omdat dat ook in het regeerakkoord staat. Waarom harmoniseert u niet, mevrouw de minister?

De heer Dermagne rekent ook op de besparing door de harmonisering die u zou doorvoeren. Als die er niet komt, moet hij op zoek gaan naar een andere besparing. Ik begrijp dat niet goed. Kunt u dat toelichten, mevrouw de minister?

07.04 Minister **Petra De Sutter**: Ik wil dat zeker toelichten. In het begrotingsakkoord stond dat we door die harmonisering een bepaalde budgettaire opbrengst moesten verwezenlijken, oplopend voor 2022, 2023 en 2024. In 2022 hebben we dat niet gerealiseerd. Hoe komt dat? Men heeft dat onderzocht. Er is gebleken dat we met een harmonisering onmogelijk een opbrengst kunnen verkrijgen. Dan is in de ministerraad afgesproken dat die opbrengst op een andere manier, binnen de bevoegdheid van minister Dermagne, moest worden gerealiseerd, los van mijn bevoegdheid.

Ik heb geen vraag gekregen om verder te werken aan die harmonisering, die dus geen begrotingsbesparing, maar veeleer het omgekeerde zou opleveren. Op het moment is dat geen voorwerp van verdere uitvoering. De harmonisering tussen de stelsels zoeken we natuurlijk in andere domeinen. Dat blijft een leidraad in het regeerakkoord, maar niet in het kader van de besparingsoperatie die budgettair moet worden uitgevoerd.

07.05 **Nahima Lanjri** (CD&V): Los van het feit of de harmonisering nu een besparing dan wel kosten met zich meebrengt, bent u van plan om te zoeken naar meer afstemming en harmonisering van de loopbaanonderbreking in het stelsel van werknemers?

07.06 Minister **Petra De Sutter**: Dat staat op het moment niet op mijn agenda. Dat is door de ministerraad afgevoerd.

07.07 **Nahima Lanjri** (CD&V): Dank u wel.

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

08 **Question de Laurence Hennuy à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques) sur "La formation "Premiers Secours en Santé Mentale" dans la fonction publique" (55029134C)**

08 **Vraag van Laurence Hennuy aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven) over "De opleiding 'Eerste Hulp bij Mentale Problemen' bij de overheidsdiensten" (55029134C)**

08.01 **Laurence Hennuy** (Ecolo-Groen): Madame la ministre, le secourisme en santé mentale est né en Australie en 2000 et a fait ses preuves dans plus de 26 pays. Cette formation instruit les secouristes qui sont alors mieux à même de repérer les troubles de la santé mentale, d'adopter un comportement adapté, d'informer sur les ressources disponibles, d'encourager à aller voir un professionnel adéquat et, en cas de crise, d'agir pour relayer auprès du service le plus adapté. Il ne s'agit ni de prodiguer des soins ni de remplacer les professionnels de la santé mentale (médecins ou psychiatres, psychologues, infirmiers) mais d'appliquer des gestes de premier secours, tout comme une aide physique est apportée à une personne blessée ou qui fait un malaise.

Ce programme intitulé Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM) a été déployé en France en 2019, dans la foulée de la crise covid, dans un premier temps dans les universités avec l'objectif de former plus de 5 000 secouristes. D'autres institutions, comme les administrations pénitentiaires, ont suivi. Les employeurs publics ont été invités à encourager les agents placés sous leur responsabilité à suivre cette formation en santé mentale.

Depuis février 2022, cette formation a été étendue à la fonction publique pour les agents volontaires car elle n'est pas obligatoire. L'objectif est de contribuer au développement d'une culture de la prévention en santé mentale et à lutter contre la stigmatisation des troubles psychiques.

La Suisse et le Luxembourg ont rejoint l'effort. En Belgique, la Croix-Rouge et Mensura proposent aussi la formation en question.

Lorsqu'on voit que plus de la moitié des Belges indiquent que leur santé mentale a été affectée négativement par la pandémie du covid et que, comme vous l'avez indiqué, madame la ministre, on voit le nombre de burn-out augmenter dangereusement, quelle est votre analyse de cette initiative et surtout de sa transposition au niveau de la fonction publique fédérale?

08.02 **Petra De Sutter**, ministre: Madame Hennuy, je vous remercie pour votre question concernant les soins de santé mentale au sein de la fonction publique. Comme je l'ai déjà annoncé à plusieurs reprises, aujourd'hui également, le bien-être au travail est en effet une des priorités de ma politique et de nous tous, je pense.

Le SPF BOSA soutient, déjà depuis 2008, la santé mentale des fonctionnaires fédéraux. Actuellement, il existe déjà tout un ensemble de formations sur le bien-être, tant pour les collaborateurs que pour les dirigeants. Elles couvrent à la fois la réglementation et les aspects pratiques et grâce à elles, les participants acquièrent réellement de nouvelles compétences via des méthodes interactives. Dans ce cadre, la formation premier secours en cas de détection d'un problème psychique suscite notre intérêt absolu. Cette formation gratuite de la Croix-Rouge flamande nous semble en effet particulièrement utile. C'est pourquoi j'ai demandé au SPF BOSA de faire une étude de marché sur l'offre de formations dans cette matière.

Indépendamment de cette initiative, l'administration fédérale travaille de manière plus approfondie sur le bien-être mental au travail. En 2021 et en 2022, j'ai en effet libéré un budget pour un premier paquet de mesures. Ce sont des initiatives que j'ai déjà mentionnées dans des réponses précédentes aujourd'hui. Il y a, par exemple, une formation supplémentaire pour les dirigeants et les collaborateurs sur la résilience, sur le droit à la déconnexion, et la formation y afférente, la réforme du système de réintégration, l'investissement dans des carrières durables et des informations claires sur la santé, la réintégration et la sensibilisation.

Nous préparons actuellement le paquet de mesures suivant. Sans être exhaustive et juste à titre d'exemple,

je partage déjà quelques pistes d'action. D'abord, nous allons identifier les groupes de collaborateurs pour lesquels le bien-être mental doit être intégré comme élément dans les profils à risque. Nous incluons également le bien-être mental comme une compétence obligatoire dans la description de fonction de chaque manager. Une extension des formations est aussi prévue tant pour chaque fonctionnaire que pour les groupes bien ciblés tels que les dirigeants, les conseillers en prévention, les ressources humaines, etc. Finalement, comme déjà mentionné lors d'une question précédente, le renforcement d'Empreva reste notre ambition pertinente.

Ces actions visent à repérer les signaux de risques de burn-out, de dépression ou de troubles anxieux ainsi qu'à réagir de manière adéquate en cas de problème d'ordre mental des travailleurs et éventuellement les orienter vers une assistance professionnelle.

Votre suggestion de ce jour va sûrement s'inscrire dans ce contexte et je vous en remercie.

08.03 Laurence Hennuy (Ecolo-Groen): Madame la ministre, je vous remercie pour vos réponses encourageantes. Nous avons procédé à de nombreuses auditions sur la santé mentale et, à chaque fois, les experts soulignaient l'importance de la détection précoce et l'importance de déstigmatiser les problèmes de santé mentale. En santé communautaire, on ne peut pas mettre un psychologue à côté de chaque personne. Il est donc de la responsabilité de chacun de mieux détecter ces problèmes et de se rendre compte que c'est un problème de santé en général.

La mise en place d'une dynamique qui favorise le développement de cette culture de la santé mentale est importante. La Fonction publique fédérale a souvent joué un rôle de pionnier en matière de bien-être et c'est son rôle de montrer l'exemple. Les entreprises publiques, notamment celles qui sont en contact avec un public large, devraient aussi être pionnières.

Je vous remercie pour le plan d'action que vous allez mettre en place et je vous souhaite un beau succès.

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

09 Vraag van Sigrid Goethals aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven) over "De vrouwelijking van het topambtenarenkorps" (55029287C)

09 Question de Sigrid Goethals à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques) sur "La féminisation du corps des hauts fonctionnaires" (55029287C)

09.01 Sigrid Goethals (N-VA): Mevrouw de minister, in uw beleidsnota legt u de klemtoon op een correcte weerspiegeling van de maatschappij binnen het personeelsbestand van het federaal openbaar ambt. Diversiteit en genderdimensie krijgen uw volle aandacht en dat begrijp ik.

Aan het begin van de legislatuur ondernam u stappen waardoor minstens een derde van de juryleden voor de aanwerving van personen voor managementfuncties een vrouw moest zijn. U bent verder gegaan dan die doelstelling en u wilt nu dat de helft van de juryleden een vrouw is.

Welk effect zal dit volgens u hebben? Denk u werkelijk dat een gewijzigde juriesamenstelling het aanwervingsproces beïnvloedt? Op welke manier kan dit een rol spelen in de evolutie naar gendergelijkheid? Wenst u eventueel nog verdere stappen te ondernemen voor de vrouwelijking van het topambtenarenambt? U zei dat er bij de selectie vaak onbewuste processen spelen, waardoor vaak gekozen wordt voor iemand die op een lid van de examencommissie lijkt. U bent wetenschappelijk geschoold, mevrouw de minister. Op welke wetenschappelijke studie hebt u zich daarvoor gebaseerd?

09.02 Minister Petra De Sutter: Ik zal de vragen beantwoorden in de volgorde waarin ze werden gesteld. De laatste vraag triggert mijn wetenschappelijke achtergrond.

Mevrouw Goethals, wat de vrouwelijking van het topambtenarenkorps betreft, wil ik ten eerste zeggen dat de inperking van het aantal ambtstermijnen in eenzelfde topfunctie vooral het doel heeft de mobiliteit binnen de groep topmanagers te vergroten en te vermijden dat bepaalde topambtenaren meer dan twintig jaar dezelfde functie bekleden, wat in het verleden wel eens gebeurde. Dat zorgt voor meer doorstroming, waardoor iedereen, dus ook meer vrouwen – want op heden zitten voornamelijk mannen op die posten –

meer kansen krijgen om die functies te bekleden. Dat is niet het enige doel van die ambtstermijnbeperking. Het zal wel een onrechtstreeks gunstig effect hebben, maar mijns inziens leidt mobiliteit op termijn tot grotere kennisverspreiding, hogere instroom van topkandidaten uit de private sector en vernieuwende ideeën. Dat is een goed principe.

Het blijft mijn ambitie om ook al tijdens de huidige legislatuur te komen tot een betere en meer representatieve instroom van topmanagers. Daarmee bedoel ik niet alleen vrouwen, maar ook mensen uit de privésector, mensen van vreemde origine, mensen met een handicap. Zij moeten allemaal gemakkelijker de weg kunnen vinden naar een topfunctie bij de federale overheid.

Wij nemen daarvoor concrete initiatieven. Via metingen en monitoring van de selecties, de kandidaten en de laureaten kunnen wij via een evidencebased benadering de situatie evalueren en bijsturen en aan de hand daarvan onze doelstellingen proberen te bereiken. Via een betere *branding* van die functie kunnen wij de functie ook kenbaar maken bij de verschillende doelgroepen en meer kandidaten aanspreken uit de verschillende segmenten.

Wat wij dus niet zullen doen, is quota invoeren. Ik wil daarover van bij het begin duidelijk zijn. Ik heb er duidelijk voor gekozen om meer vrouwen in die functie te krijgen zonder quota. Daarvoor kunnen heel veel andere maatregelen worden getroffen. Wij zetten daar ook op in.

Interne kandidaten met het potentieel voor managementfuncties zullen wij ook beter proberen voor te bereiden, zodat zij interesse hebben. Wij zullen dat doen via trajecten als *Gold*, dat u misschien kent. Het gaat om een intensief leerprogramma van twintig opleidingsdagen, verspreid over tien maanden, dat in het teken staat van publiek leiderschap en governance, zodat kandidaten door die functies worden gevat en sneller kunnen doorstromen.

Ik ben er mij van bewust dat de huidige populatie van federale topmanagers onvoldoende representatief is voor de hele bevolking. Wij hebben, zoals u weet, samen met Vlerick een onderzoek uitgevoerd om te onderzoeken waarom er een gebrek is aan genderdiversiteit op de hoogste managementniveaus bij de federale overheidsdiensten. Daaruit kwamen geen grote verrassingen naar voren. Het was zeker niet zo dat het gebrek aan vrouwen te wijten is aan een gebrek aan ambitie of motivatie, wat soms wel eens wordt beweerd. Dat klopt totaal niet.

Er werden wel een aantal uitdagingen opgemerkt en een aantal structurele en psychologische barrières die een rol kunnen spelen, zoals de ervaren inclusie in organisaties, een hoger risico van leiderschapsimago bij vrouwen en een grotere bedreiging van de sociale identiteit voor vrouwen. Er zijn veel barrières die bij vrouwen zelf aanwezig zijn. Om ze aan te pakken, moeten wij veel verder gaan en al in het onderwijs met dat aanpakken beginnen en onze samenleving veranderen. Dat zou ons wat te ver leiden. Het is echter belangrijk om die barrières in kaart te brengen.

Daarom zijn wij geslaagd – vandaar willen wij het voortzetten – in een betere benadering van een genderevenwicht in de jury's, maar het liefst gaan we uiteraard naar pariteit. Dat is een antwoord op een aantal van de uitdagingen die wij hebben geïdentificeerd. We moeten daar natuurlijk verder mee gaan. We gaan ook verder investeren in initiatieven als *Top Skills* en zullen campagnes opzetten om kandidaten uit de doelgroep van *Top Skills* warm te maken voor een job als topmanager.

U vraagt naar de wetenschappelijke onderzoeken in dit verband. Dat moet ik even nakijken en dan wil ik u gerust de referenties geven, maar als het gaat over discriminatie, speelt er altijd zoiets als *unconscious bias*. Wij zitten vol met allerlei onbewuste vooroordelen, die ertoe leiden dat we niet-bewust discrimineren. We doen dat onbewust, we willen dat niet. Een van de elementen die de *unconscious bias* illustreert, is het feit dat men onbewust de persoon zal kiezen die het meest op zichzelf lijkt, als men uit een groep mensen een kandidaat moet selecteren. Dat is een basaal psychologisch effect dat speelt in alle domeinen, of het nu gaat over de selectie van kandidaten of over totaal andere zaken. Het fenomeen *unconscious bias* is echt goed bekend bij mensen die hiernaar onderzoek doen.

Wij moeten mensen – leidinggevend en jury's – er bewust van maken dat dat speelt, zodat zij daar rekening mee kunnen houden. Men kan dat voor een stuk wegwerken door een jury zo inclusief en divers mogelijk te maken. Dan zullen bijvoorbeeld mensen met een migratieachtergrond of vrouwen, want daar gaat het hier over, bij gelijke competenties... Als er een zuiver mannelijke jury is, is de kans bij gelijke competenties groter dat die jury voor de mannelijke kandidaat gaat en niet voor de vrouwelijke kandidaat. Er

zijn onderzoeken die dat aantonen. Als u wilt, kan ik u die research laten toesturen. Dat is echt wetenschappelijk aangetoond. Het is geen fantasie.

09.03 **Sigrid Goethals** (N-VA): Daarvan zou ik u nooit durven te verdenken. Ik ben blij dat u de quota zelf aanhaalde. Ik was wat bang dat dit de eerste stap was naar de invoering van quota. De perfecte man of vrouw moet op de perfecte plaats komen, of dit nu toevallig vijf mannen of vijf vrouwen zijn. Als die mensen daar horen, horen ze daar. Quota zijn altijd heel moeilijk om in te vullen. Dat is heel gevaarlijk.

Dit triggert mij wel. Ik zal u absoluut niet tegenspreken.

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

*De openbare commissievergadering wordt gesloten om 15.34 uur.
La réunion publique de commission est levée à 15 h 34.*