

Commissie voor Binnenlandse
Zaken, Veiligheid, Migratie en
Bestuurszaken

van

WOENSDAG 1 JULI 2026

Namiddag

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

du

MERCREDI 1 JUILLET 2026

Après-midi

De openbare commissievergadering wordt geopend om 13.15 uur en voorgezeten door de heer Ortwin Depoortere.

La réunion publique de commission est ouverte à 13 h 15 et présidée par M. Ortwin Depoortere.

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

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

01 Question de Hervé Cornillie à Vanessa Matz (Action et Modernisation publiques, Entreprises publiques, Fonction publique, Gestion immobilière de l'État, Numérique et Politique scientifique) sur "Les méthodes de sélection des agents statutaires de l'État, leurs coûts et leur pertinence" (56015673C)

01 Vraag van Hervé Cornillie aan Vanessa Matz (Modernisering van de overheid, Overheidsbedrijven, Ambtenarenzaken, Gebouwenbeheer van de Staat, Digitalisering en Wetenschapsbeleid) over "De kosten en de relevantie van de methoden voor de selectie van statutaire ambtenaren" (56015673C)

01.01 **Hervé Cornillie** (MR): Madame la ministre, vos réponses aux questions des collègues ou à des pétitions peuvent toujours susciter de nouvelles questions. La mienne va porter sur les procédures de sélection, leur coût et leur pertinence.

Les chiffres communiqués indiquent une baisse sensible des offres publiées, du nombre de candidats et des recrutements entre 2024 et 2025. Cette évolution peut soulever des questions quant à l'attractivité de la fonction publique et à la perception par les candidats des procédures en vigueur afin de décrocher un des emplois proposés par le Selor et, désormais, Travaillerpour.be.

Par ailleurs, le taux de réussite reste faible (4 186 personnes engagées sur plus de 120 000 candidats en 2024 et 2 609 sur 77 222 candidats en 2025). Cela signifie qu'une très large majorité des candidats investissent du temps dans des déplacements, parfois dans des formations préparatoires, autant d'efforts importants sans nécessairement déboucher sur un engagement. Cela peut parfois être un rien décourageant quand on se trouve dans ce cas de figure.

Enfin, l'usage de tests psychométriques et de tests standardisés, présentés comme scientifiquement validés, soulève des questions quant à leur coût réel, leur valeur ajoutée et leur adéquation avec les compétences requises pour les fonctions à pourvoir.

Dès lors, madame la ministre, quelle est votre analyse eu égard à la baisse des offres publiées, aux candidatures et recrutements entre 2024 et 2025? Une étude est-elle prévue sur le désintérêt grandissant d'une partie du public pour les sélections fédérales? En effet, ne pas bien pouvoir recruter est en soi problématique.

Quel est le coût total de ces procédures de sélection pour 2024-2025, avec quelques petits alinéas dont je vous passerai les détails puisque vous en avez pris connaissance? Quels sont les adjudicataires ou prestataires externes intervenant dans la fourniture de ces outils de d'évaluation et pour quels montants?

Quels mécanismes d'évaluation permettent-ils de vérifier si les tests psychotechniques présentent un lien direct proportionné, pertinent avec les fonctions réellement exercées au sein des services publics concernés?

Envisagez-vous de renforcer dans les procédures de recrutement la place accordée à l'expérience professionnelle, au vécu, à la motivation, aux compétences relationnelles, aux diplômes, aux titres? Ils méritent ainsi une mise en situation concrète liée à la fonction. Une réforme du modèle actuel de sélection est-elle à l'étude? Dans quel sens irait-elle?

01.02 **Vanessa Matz**, ministre: Bonjour à chacun et chacune.

Pour répondre à votre question, monsieur Cornillie, la diminution du nombre d'offres et de recrutements s'explique principalement par les économies qui sont réalisées sur les crédits de personnel imposés à la fonction publique depuis de nombreuses années. Cela ne traduit pas un désintérêt pour la fonction publique. Au contraire, le nombre de candidats par poste reste élevé et le canal de recrutement de Travaillerpour.be continue de gagner en attractivité.

C'est la raison pour laquelle aucune étude relative à un éventuel désintérêt n'est actuellement envisagée. Comme je l'ai indiqué en réponse à la pétition, les coûts des procédures de sélection couvrent le personnel, les outils, les plateformes informatiques ainsi que les prestations externes. Ils font l'objet d'un suivi régulier et sont analysés en fonction du nombre de candidats afin d'en garantir l'efficacité. Les tests psychotechniques reposent sur des bases scientifiques reconnues. Ils sont validés et font l'objet d'un suivi continu. Ils ne constituent à aucun moment un élément isolé et s'inscrivent dans une évaluation globale qui tient également compte de l'expérience, des compétences techniques et de la motivation.

Les procédures de sélection sont, par ailleurs, en constante évolution. Le SPF BOSA les modernise afin de les rendre plus rapides, plus accessibles et mieux adaptées aux besoins des administrations, tout en garantissant l'égalité de traitement et l'objectivité. Dans un marché du travail de plus en plus compétitif, les réformes visent à accélérer les recrutements, à mieux évaluer les compétences et le potentiel et à moderniser les outils grâce à la numérisation et à l'intelligence artificielle, en concertation avec les experts de l'administration fédérale. L'objectif est d'attirer davantage de talents, de répondre aux besoins critiques et de proposer des parcours professionnels plus flexibles, notamment grâce aux tests en ligne, à des procédures accélérées et à des projets pilotes.

En ce qui concerne les données chiffrées détaillées, la ventilation des coûts par poste ou encore le détail des marchés publics et des prestataires externes, je vous invite à déposer une question écrite pour que je puisse vous transmettre une information complète et précise, qui est difficilement transmissible dans le cadre d'une question orale.

01.03 **Hervé Cornillie** (MR): Madame la ministre, je procéderai ainsi pour les questions statistiques, j'introduirai une question écrite, cela va de soi.

J'entends bien que le gouvernement fédéral réalise des économies et que c'est sans doute dans ce contexte qu'il faut interpréter la baisse des recrutements. Cet effort s'inscrit également dans une modernisation de la fonction publique, avec une évolution des profils recherchés au fil du temps. Il ne s'agit donc pas d'un désintérêt, et je crois qu'il est heureux de l'apprendre que tel est bien le cas. Nous ne sommes pas confrontés à une situation qui pourrait s'avérer problématique pour la fonction publique, en l'empêchant de s'entourer des ressources et des personnes compétentes nécessaires à son développement. Je ne serai donc pas plus long. Merci d'avoir éclairci ma lecture, qui n'était pas exacte ou qui, en tout cas, était incomplète. Je vous remercie pour le monitoring continu que vous assurez concernant ces coûts et ces procédures.

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

02 Vraag van Nele Daenen aan Vanessa Matz (Modernisering van de overheid, Overheidsbedrijven, Ambtenarenzaken, Gebouwenbeheer van de Staat, Digitalisering en Wetenschapsbeleid) over "De re-integratie van ambtenaren met medisch pensioen" (56015741C)

02 Question de Nele Daenen à Vanessa Matz (Action et Modernisation publiques, Entreprises publiques, Fonction publique, Gestion immobilière de l'État, Numérique et Politique scientifique) sur "La réintégration de fonctionnaires mis à la retraite pour inaptitude physique" (56015741C)

02.01 **Nele Daenen** (Vooruit): Mevrouw de minister, steeds vaker bereiken ons signalen van voormalige ambtenaren die wegens medische ongeschiktheid definitief op medisch pensioen werden gesteld, maar die zich na verloop van tijd opnieuw arbeidsgeschikt voelen en gemotiveerd zijn om opnieuw aan de slag te gaan binnen de overheid.

Uit de huidige regelgeving blijkt dat ambtenaren die definitief met medisch pensioen werden gestuurd, geen recht hebben om automatisch hun vroegere functie te hervatten. Tegelijk is het wel toegestaan dat zij opnieuw een beroepsactiviteit opnemen, eventueel ook als ambtenaar, zij het via een nieuwe aanwervingsprocedure en zonder garantie op terugkeer naar hun eerdere functie.

Dat leidt in de praktijk tot een spanningsveld. Enerzijds stimuleert de regering de re-integratie van langdurig zieken, anderzijds botsen gemotiveerde ex-ambtenaren op statutaire en administratieve drempels wanneer ze willen terugkeren naar de overheid.

Daarom heb ik de volgende vragen.

Hoe evalueert u de huidige regelgeving waarbij ambtenaren die definitief op medisch pensioen zijn gesteld, geen mogelijkheid hebben om hun vroegere functie opnieuw op te nemen?

Acht u het wenselijk om, in het kader van het bredere re-integratiebeleid, een vorm van terugkeerrecht of een re-integratietraject te voorzien voor die groep?

Bent u bereid om, in overleg met de verschillende overheidswerkgevers, na te gaan of statutaire aanpassingen mogelijk zijn die de hertewerkstelling van die personen binnen de overheid kunnen vergemakkelijken?

Ziet u mogelijkheden om de federale overheidsdiensten aan te moedigen soepeler om te gaan met kandidaturen van personen die eerder met medisch pensioen werden gestuurd, bijvoorbeeld via een aangepaste procedure of begeleiding?

Ik dank u voor uw antwoord.

02.02 Minister **Vanessa Matz**: Een definitieve pensionering om medische redenen betekent dat de arbeidsrelatie definitief werd beëindigd. Daarop kan later niet worden teruggekomen, ook niet als de medische situatie zou verbeteren. In een eerdere versie van het systeem bestond nog een korte overgangsperiode. Een terugkeer naar de vroegere werkgever was toen mogelijk. Met de hervorming van het systeem en de afschaffing van de pensionering om medische redenen kan dat niet meer.

Sinds 1 januari 2025 worden geen nieuwe medische pensioenen meer toegekend. Wie opnieuw voor de federale overheid wil werken, moet dus opnieuw deelnemen aan selecties. Er kan wel worden bekeken of bepaalde onderdelen van de selectie kunnen worden weggelaten omdat de betrokkene al eerder aan een selectie heeft deelgenomen. Tegelijk moet altijd rekening worden gehouden met het grondwettelijke principe van gelijke toegang tot het openbaar ambt. Daarom is het moeilijk om verder te gaan dan dat kader. Ik zal de FOD BOSA vragen uw suggestie verder te onderzoeken, ook in het licht van mijn eerdere antwoorden.

02.03 **Nele Daenen** (Vooruit): Ik dank u voor het antwoord, mevrouw de minister. Ik begrijp dat de beslissing van een definitief medisch pensioen destijds op basis van een chronische medische beoordeling werd genomen en dat een automatische terugkeer naar de vroegere functie niet vanzelfsprekend is. De regelgeving is recent in die zin gewijzigd. Ik ben wel blij te horen dat u de vraag aan de FOD BOSA zult voorleggen om verder te onderzoeken en om na te gaan of er toch mogelijkheden zijn om de mensen die met vervroegd medisch pensioen zijn gegaan opnieuw binnen de federale overheid aan het werk te laten gaan.

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

De **voorzitter**: De heer Bergers is afwezig. Zijn vraag nr. 56016143C is zonder voorwerp.

03 **Vraag van Nele Daenen aan Vanessa Matz (Modernisering van de overheid, Overheidsbedrijven, Ambtenarenzaken, Gebouwenbeheer van de Staat, Digitalisering en Wetenschapsbeleid) over "De administratieve vereenvoudiging en de hoge papier- en postkosten binnen Justitie" (56016422C)**

03 **Question de Nele Daenen à Vanessa Matz (Action et Modernisation publiques, Entreprises publiques, Fonction publique, Gestion immobilière de l'État, Numérique et Politique scientifique) sur "La simplification administrative et les coûts élevés d'impression et d'envoi au sein de la Justice" (56016422C)**

03.01 **Nele Daenen** (Vooruit): Mevrouw de minister, uit recente cijfers blijkt dat Justitie vorig jaar gemiddeld 1,8 miljoen euro per maand uitgaf aan postbestellingen. In totaal gaat het om bijna 22 miljoen euro per jaar aan gerechtsbrieven, kennisgeving en andere brieven, dus aan papieren communicatie.

Nochtans lopen er al jaren verschillende digitaliseringsprojecten binnen Justitie, maar ondanks die initiatieven blijven de portkosten stijgen en verloopt een aanzienlijk deel van de communicatie nog altijd op papier. Bovendien blijkt dat er vandaag geen centrale monitoring bestaat van de verhouding tussen digitale en papieren verzendingen. Daardoor is het bijzonder moeilijk om de vooruitgang inzake administratieve vereenvoudiging objectief te meten. Dat moet nochtans leiden tot minder papierwerk, lagere kosten en een efficiëntere dienstverlening voor burgers, advocaten en overheidsdiensten.

Mevrouw de minister, hoe evalueert u vanuit uw bevoegdheid voor Administratieve Vereenvoudiging de vaststelling dat Justitie nog steeds bijna 22 miljoen euro per jaar uitgeeft aan postbestellingen? Overlegt u met de minister van Justitie om de digitalisering van gerechtelijke communicatie te versnellen? Waarom bestaat er vandaag nog geen uniforme monitoring van digitale tegenover papieren communicatie binnen Justitie? Welke bijzondere initiatieven plant de federale regering om de administratieve vereenvoudiging binnen Justitie concreet af te dwingen? Werden er doelstellingen vastgelegd inzake de vermindering van het papierverbruik en de postkosten bij de federale overheid en specifiek bij Justitie?

03.02 **Minister Vanessa Matz**: Mevrouw Daenen, voor uw vragen over administratieve vereenvoudiging verwijs ik u naar minister Van Peteghem, die daarvoor bevoegd is.

Wat de digitalisering van postzendingen betreft, heeft de ministerraad op 3 oktober 2025 beslist dat alle federale overheidsdiensten binnen de zes maanden hun poststromen moeten analyseren en ze binnen de achttien maanden, waar mogelijk, moeten digitaliseren. Ik heb daarna de FOD BOSA belast met de coördinatie van een enquête om de poststromen, de kosten en acties voor de federale overheid in kaart te brengen. Een werkgroep vertaalt dat in een federaal actieplan. Daarbij wordt ook expliciet rekening gehouden met een niet-digitaal alternatief.

Alle organisaties werd gevraagd om hun gegevens tegen midden mei te bezorgen. De meeste organisaties hebben intussen geantwoord en de analyse loopt. Een aantal organisaties, zoals de FOD Justitie, heeft helaas nog niet gereageerd. Een herinnering wordt eerstdaags verstuurd. Voor verdere informatie over de uitvoering binnen de FOD Justitie verwijs ik u naar minister Verlinden.

03.03 **Nele Daenen** (Vooruit): Dank u wel, mevrouw de minister. Ik ben blij te horen dat er al een plan van aanpak is en dat de analyse ondertussen loopt. Het is wel jammer dat de FOD Justitie, zeker omdat we die cijfers hebben, vandaag nog niet gereageerd heeft. Ik zal de vraag dus ook stellen aan minister Verlinden; dat lijkt mij duidelijk. Ik ben alvast hoopvol dat daaraan iets zal worden gedaan.

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

04 Questions jointes de

- Isabelle Hansez à Vanessa Matz (Action et Modernisation publiques, Entreprises publiques, Fonction publique, Gestion immobilière de l'État, Numérique et Politique scientifique) sur "Le bilan du Plan d'action fédéral handicap dans la fonction publique, un an après son lancement" (56016768C)

- Dimitri Legasse à Vanessa Matz (Action et Modernisation publiques, Entreprises publiques, Fonction publique, Gestion immobilière de l'État, Numérique et Politique scientifique) sur "Le plan pour renforcer l'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique" (56017570C)

04 Samengevoegde vragen van

- Isabelle Hansez aan Vanessa Matz (Modernisering van de overheid, Overheidsbedrijven, Ambtenarenzaken, Gebouwenbeheer van de Staat, Digitalisering en Wetenschapsbeleid) over "De balans van het Federaal Actieplan handicap in het openbaar ambt, een jaar na de lancering ervan" (56016768C)

- Dimitri Legasse aan Vanessa Matz (Modernisering van de overheid, Overheidsbedrijven, Ambtenarenzaken, Gebouwenbeheer van de Staat, Digitalisering en Wetenschapsbeleid) over "Het plan om meer personen met een handicap bij de overheid tewerk te stellen" (56017570C)

04.01 Isabelle Hansez (Les Engagés): Madame la ministre, en mai 2025, vous avez lancé un plan d'action ambitieux visant à renforcer l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de la fonction publique fédérale. Cette initiative répondait à un constat préoccupant: malgré l'existence depuis 2010 d'un quota légal de 3 %, le taux moyen d'emploi des personnes en situation de handicap dans les administrations fédérales n'atteignait alors que 1,36 %, soit moins de la moitié de l'objectif fixé par le législateur.

Afin d'inverser cette tendance, votre plan prévoyait une série de mesures concrètes, parmi lesquelles l'organisation de sélections spécifiques dans les administrations n'atteignant pas le quota, l'élaboration de plans d'action chiffrés et vérifiables ainsi qu'un accompagnement renforcé des recruteurs en matière d'inclusion et de diversité.

Un an plus tard, les chiffres publiés par le SPF BOSA témoignent d'une évolution encourageante: le taux moyen d'emploi des personnes en situation de handicap est remonté à 1,5 %, un niveau qui n'avait plus été atteint depuis plusieurs années. Le nombre d'institutions respectant le quota légal de 3 % est passé de deux à quatre, tandis que plusieurs administrations ont enregistré une progression significative de leur taux d'emploi. Plus largement, ces résultats semblent démontrer qu'une politique volontariste, fondée sur des objectifs clairs, une responsabilisation des administrations et un accompagnement adapté, peut contribuer à faire évoluer les pratiques de recrutement et les mentalités.

Bien entendu, ces progrès ne doivent pas masquer le chemin qu'il reste à parcourir. Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap demeure encore inférieur aux objectifs poursuivis, tant dans la fonction publique que sur le marché du travail dans son ensemble. Il est dès lors essentiel de poursuivre les efforts engagés et d'identifier les leviers les plus efficaces pour accélérer cette dynamique d'inclusion.

Madame la ministre, quels enseignements tirez-vous de cette première année de mise en œuvre du Plan fédéral pour l'emploi des personnes en situation de handicap et quels sont, selon vous, les facteurs qui expliquent les progrès déjà enregistrés? Quelles seront les prochaines étapes de votre plan d'action afin d'accélérer encore, si possible, cette dynamique et de permettre à davantage d'administrations fédérales d'atteindre ce fameux quota de 3 % dans les prochaines années?

04.02 Dimitri Legasse (PS): Madame la ministre, je ne vais pas répéter tout ce que ma collègue vient de dire. Effectivement, il y a un plan et un quota ambitieux de 3 % à atteindre.

Pourriez-vous nous rappeler ce que contient le plan en question? Au même titre que ma collègue, j'aurais souhaité savoir ce qu'il en était maintenant pour les mesures suivantes. Quel impact certaines mesures ont-elles déjà pu avoir? Avez-vous des chiffres à nous communiquer? Des mesures envisagées, qui étaient fortes pour encourager l'emploi, ont-elles été mises en œuvre?

Votre collègue Beenders avait évoqué aussi la mise en place d'une sanction si l'objectif de 3 % n'était pas atteint dans la fonction publique. Pouvez-vous nous dire concrètement comment cette sanction, le

cas échéant, sera appliquée? Surtout, pourquoi privilégier la sanction plutôt que l'accompagnement?

Enfin, il faut également garantir l'accueil des personnes en situation de handicap dans les bâtiments fédéraux. C'est un autre aspect, que ce soit pour les agents de la fonction publique ou pour les citoyens. La Régie des Bâtiments a évidemment un rôle de premier plan à jouer à cet égard. Dans ce cadre, pouvez-vous identifier les budgets dégagés en 2026 à cette fin?

En effet, dans sa note, le ministre Beenders parle d'un plan et de moyens via la Régie. La Régie, cela vous concerne. Vous allez me dire que je devrais m'adresser au ministre Beenders, mais en l'occurrence, sur le sujet de la Régie, je suis persuadé que vous avez des éléments à nous communiquer.

04.03 Vanessa Matz, ministre: Je vois que M. Beenders a déjà répondu sur des compétences qui n'étaient pas les siennes. C'est bien.

Je vous remercie pour vos questions, madame Hansez, monsieur Legasse. Les derniers chiffres confirment effectivement une évolution encourageante, timide, en matière d'inclusion de personnes en situation de handicap au sein de l'administration fédérale. Le taux d'emploi poursuit sa progression et atteint 1,5 %, contre 1,36 % l'année précédente.

Cette évolution positive s'explique en grande partie par la mise en œuvre du Plan handicap que j'ai lancé l'année dernière. Celui-ci commence à produire des effets concrets, notamment grâce à un renforcement des procédures de sélection inclusives, à un meilleur accompagnement des administrations et à une sensibilisation accrue des recruteurs.

Par rapport à cela, monsieur Legasse, je voulais vous dire qu'un arrêté a été pris pour toute une série de mesures validées par le gouvernement il y a quelques mois, notamment sur la définition de la situation de handicap, pour y inclure, comme dans d'autres régions, les maladies chroniques.

Nous avons aussi mis en place un centre d'expertise, un centre fédéral au sein de BOSA, chargé de dispenser des conseils aux autres administrations pour ce qu'on appelle les aménagements raisonnables. On sait qu'un handicap n'est pas l'autre et que, suivant les administrations, suivant le handicap auquel on est confronté, les administrations peuvent se faire aider par ce centre d'expertise. Les recrutements pour ce centre d'expertise sont en cours.

On observe également une dynamique plus large au sein des organisations fédérales puisque davantage d'institutions franchissent les seuils intermédiaires et plusieurs atteignent désormais le quota légal de 3 %. Cela montre que les outils sont disponibles et que les objectifs sont clairement fixés; les pratiques évoluent positivement. Par ailleurs, les sélections réservées aux personnes en situation de handicap constituent effectivement un levier important. Elles montrent des taux de participation et de réussite encourageants et confirment leur utilité dans la stratégie globale d'inclusion. Elles sont donc appelées à être poursuivies et, lorsque cela est pertinent, à être renforcées.

Le plan en cours ne se limite toutefois pas à ces dispositifs et introduit également de nouvelles perspectives. Cela passe notamment aussi, et c'est très important, par une meilleure utilisation des entreprises de travail adapté et une reconnaissance des entreprises qui emploient des personnes avec des profils différents. Cela passe par la création d'un centre fédéral en matière d'expertise, d'aménagements raisonnables et par la possibilité de mobiliser des outils plus ciblés pour soutenir les administrations dans l'atteinte d'un quota comme l'automatisation de la collecte des données par la banque-carrefour. Les entreprises de travail adapté peuvent représenter 1 % sur les 3 %. Chaque commande que l'État fédéral passe à ces entreprises de travail adapté peut aller jusqu'à 1 % du quota de 3 %. Nous avons fourni aussi à l'ensemble des administrations fédérales une liste d'entreprises capables de produire des services et des biens pour les différentes administrations, parce que la réponse que l'on recevait était que ces administrations l'auraient fait volontiers mais elles ne savaient pas où elles pouvaient s'adresser. Donc, nous avons fourni cette liste.

Évidemment, c'est une politique qui repose sur une logique de progression continue. Au-delà de l'objectif, il s'agit de transformer durablement les pratiques de recrutement et les mentalités au sein de la fonction publique. Un mécanisme de responsabilisation – ce que vous appelez sanction – cadre dans cet objectif.

En quoi consiste ce mécanisme de responsabilisation? Il est évolutif. Lorsque l'objectif de 3 % n'est pas atteint, le SPF en question doit réserver une partie de son budget de recrutement au recrutement de personnes en situation de handicap.

Imaginons que j'atteins 2 %. Comme je devais atteindre 3 %, il manque donc 1 %. Le pourcent est réservé sur mon budget de recrutement uniquement pour le recrutement de personnes en situation de handicap. C'est bien cela la question de la responsabilisation.

En tant que ministre chargée de la Régie des Bâtiments, je veille à ce que le patrimoine immobilier fédéral soit progressivement accessible à tous. Un marché pour un diagnostic de l'accessibilité de l'ensemble des bâtiments fédéraux sur l'ensemble du territoire est en préparation. Il sera lancé fin de l'année. Les conclusions, prévues pour 2029, serviront à actualiser le cadastre et à évaluer précisément l'accessibilité de chaque site pour les personnes à mobilité réduite. Cela nous aidera à identifier les lieux qui doivent encore être adaptés.

Actuellement, l'accessibilité est déjà intégrée dans les projets de construction, de rénovation et d'aménagement de bâtiments fédéraux. En 2026, un budget spécifique de 525 000 euros sera consacré à des adaptations en faveur de personnes en situation de handicap. Ces moyens financeront des aménagements destinés à améliorer l'accessibilité des bâtiments fédéraux, pour les agents comme pour les citoyens. Plus largement, l'accessibilité n'est pas considérée comme une dépense ponctuelle, mais comme un principe intégré à la politique immobilière fédérale. L'objectif est que chaque investissement de la Régie contribue à rendre les bâtiments plus inclusifs et accessibles.

Je reste pleinement engagée dans cette trajectoire avec une attention particulière pour l'efficacité des mesures existantes et pour un renforcement lorsque cela s'avère nécessaire.

04.04 Isabelle Hansez (Les Engagés): Il y a déjà une bonne nouvelle, nous sommes passés à 1,5 %, une hausse par rapport au chiffre précédent qui était de 1,36 %. Vous avez souligné les effets concrets: les pratiques de sélection inclusive, l'accompagnement des administrations, la sensibilisation des recruteurs à ces questions. Ce que je trouve intéressant dans votre réponse, c'est que vous allez plus loin: vous agirez aussi sur l'environnement quelque part puisque, avec votre centre d'expertise, vous pourrez aussi stimuler les aménagements raisonnables. J'entends aussi votre argumentation sur l'accessibilité, une question évidemment essentielle. Le fait d'agir sur l'environnement est pour moi vraiment une bonne nouvelle par rapport au quota à atteindre et à la possibilité pour des personnes en situation de handicap de pouvoir être pleinement incluses dans le marché du travail.

04.05 Dimitri Legasse (PS): J'entends bien qu'il s'agit selon vous d'une responsabilisation et non d'une sanction. Toutefois, j'avoue que la nuance me semble faible. Le cas échéant, vous gelez en effet le budget si les objectifs de recrutement ou les chiffres fixés ne sont pas atteints.

J'entends également que le taux passe de 1,36 % à 1,5 %. Bravo! Cela étant, nous restons encore loin de l'objectif de 3 %. Je comprends que tout cela nécessite du temps, y compris la mise en place du centre d'expertise, dont le recrutement est seulement en cours. J'imagine que les choses évolueront rapidement; c'est en tout cas votre vœu.

Concernant les entreprises de travail adapté (ETA) et leur prise en compte, j'entends également qu'un plafond de 1 % a été fixé sur les 3 %. Concernant le calcul lui-même, j'aimerais comprendre comment est valorisé le temps de travail des ETA et comment celui-ci est calculé dans le volume annuel global. J'imagine qu'il ne s'agit pas d'un calcul effectué au coup par coup, mais qu'un mécanisme de comptabilisation existe en fonction des missions confiées aux ETA. Je vous interrogerai ultérieurement à ce sujet.

J'avais également une remarque concernant le diagnostic. Vous préparez un marché destiné à établir un diagnostic dont les conclusions ne seront disponibles qu'en 2029. Ce diagnostic doit permettre d'établir un cadastre et d'identifier les travaux à réaliser dans les bâtiments de la Régie. Cela représente encore un délai important. Mais nous savons vous comme moi que ces procédures prennent du temps.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

05 Questions jointes de

- François De Smet à Vanessa Matz (Action et Modernisation publiques, Entreprises publiques, Fonction publique, Gestion immobilière de l'État, Numérique et Politique scientifique) sur "L'absentéisme de longue durée dans la fonction publique fédérale" (56016964C)
- Britt Huybrechts à Vanessa Matz (Action et Modernisation publiques, Entreprises publiques, Fonction publique, Gestion immobilière de l'État, Numérique et Politique scientifique) sur "Les fonctionnaires malades de longue durée" (56016978C)
- Isabelle Hansez à Vanessa Matz (Action et Modernisation publiques, Entreprises publiques, Fonction publique, Gestion immobilière de l'État, Numérique et Politique scientifique) sur "Le retour au travail des agents fédéraux après une maladie de longue durée" (56017291C)
- Dimitri Legasse à Vanessa Matz (Action et Modernisation publiques, Entreprises publiques, Fonction publique, Gestion immobilière de l'État, Numérique et Politique scientifique) sur "La réintégration des fonctionnaires malades de longue durée" (56017575C)

05 Samengevoegde vragen van

- François De Smet aan Vanessa Matz (Modernisering van de overheid, Overheidsbedrijven, Ambtenarenzaken, Gebouwenbeheer van de Staat, Digitalisering en Wetenschapsbeleid) over "Het langdurig ziekteverzuim bij de federale overheid" (56016964C)
- Britt Huybrechts aan Vanessa Matz (Modernisering van de overheid, Overheidsbedrijven, Ambtenarenzaken, Gebouwenbeheer van de Staat, Digitalisering en Wetenschapsbeleid) over "De langdurig zieke ambtenaren" (56016978C)
- Isabelle Hansez aan Vanessa Matz (Modernisering van de overheid, Overheidsbedrijven, Ambtenarenzaken, Gebouwenbeheer van de Staat, Digitalisering en Wetenschapsbeleid) over "De re-integratie van federale ambtenaren na een langdurige ziekte" (56017291C)
- Dimitri Legasse aan Vanessa Matz (Modernisering van de overheid, Overheidsbedrijven, Ambtenarenzaken, Gebouwenbeheer van de Staat, Digitalisering en Wetenschapsbeleid) over "De re-integratie van langdurig zieke ambtenaren" (56017575C)

05.01 François De Smet (DéFI): Madame la ministre, selon le dernier rapport de Medex, il apparaît qu'en 2024, le fonctionnaire fédéral a manqué en moyenne 18,2 jours de travail. Cette moyenne atteint même 25 jours si l'on ne considère que les membres du personnel ayant été absents pour maladie au moins une journée.

Cette évolution est particulièrement préoccupante. En effet, seule la période de la pandémie de Covid-19, marquée notamment par les quarantaines obligatoires en cas de contamination, avait donné lieu à des chiffres d'absentéisme plus élevés.

On notera également que la part des jours d'absence attribués au stress et aux troubles psychologiques ne cesse d'augmenter. En 2024, elle est supérieure de 43 % à ce qu'elle était en 2015. Au total, les fonctionnaires fédéraux ont cumulé plus de 1,5 million de jours d'absence pour maladie, un niveau record.

Certes, rapporté au nombre de membres du personnel exprimé en équivalents temps plein, le taux d'absentéisme a légèrement diminué, passant de 6,71 % à 6,42 %. Toutefois, cette baisse concerne uniquement les absences de courte et de moyenne durée. À l'inverse, les absences de longue durée, c'est-à-dire de plus d'un an, sont en hausse.

C'est précisément sur ce point qu'il convient d'agir, en particulier pour un gouvernement qui entend favoriser le retour à l'emploi des quelque 600 000 personnes en maladie ou en invalidité depuis un an.

Les premières analyses mettent notamment en évidence une structure hiérarchique rigide au sein de la fonction publique, ainsi qu'une pression sociale accrue, deux facteurs susceptibles d'avoir un impact significatif sur le bien-être au travail.

Madame la ministre, que pensez-vous de ces chiffres, qui me paraissent inquiétants, tant au niveau du bien-être des fonctionnaires que de l'efficacité et de la gestion de la fonction publique? Quelles mesures entendez-vous prendre pour endiguer cet absentéisme qui de conjoncturel, pourrait devenir structurel?

05.02 Britt Huybrechts (VB): *Uit een onderzoek van HLN blijkt dat België bovenop het aantal van*

576.643 langdurig zieken, ook nog 86.911 ambtenaren telt die een pensioen wegens medische ongeschiktheid ontvangen. Wanneer de krant vervolgens navraag deed bij verschillende overheidsdiensten over langdurig zieke ambtenaren, bleek dat vele diensten niet over uniforme cijfers beschikten of zelfs geen sluitend antwoord konden geven. Verschillende overheidsdiensten blijken bovendien verschillende definities en registratiemethodes te hanteren.

Beschikken u of uw kabinet wel over een correct cijfer inzake langdurig zieke ambtenaren binnen de verschillende overheidsdiensten? Zo ja, is het mogelijk om dit met het parlement te delen? Zo nee, waarom niet en hoe kan u uw beleid onderbouwen zonder de details en correcte cijfers te kennen inzake langdurig zieke ambtenaren?

Hoe verklaart de minister dat er blijkbaar wel details bijgehouden worden voor alle langdurig zieke werknemers en dat er dus uniforme regelgeving bestaat binnen de privésector, maar niet voor langdurig zieke ambtenaren?

Zal u werk maken om ook voor die ambtenaren die reeds een pensioen wegens medische ongeschiktheid ontvangen te voorzien in re-integratie op de arbeidsmarkt en een re-evaluatie van hun ziekte? Wat zijn hier de struikelblokken of waarom is dit niet mogelijk?

Acht u het wenselijk dat verschillende overheidsdiensten vandaag verschillende definities en registratiemethodes hanteren voor langdurige arbeidsongeschiktheid, waardoor een globaal overzicht onmogelijk wordt?

Bestaan er plannen om te komen tot een uniforme registratie van langdurig arbeidsongeschikte ambtenaren binnen de federale overheid? Zo ja, tegen wanneer mogen wij deze verwachten?

De federale overheid verwacht van werkgevers dat zij langdurig zieken actief opvolgen en begeleiden richting aangepast werk of re-integratie. Welke voorbeeldfunctie neemt de federale overheid zelf op als werkgever inzake de opvolging van langdurig arbeidsongeschikte personeelsleden?

Op welke manier zal de federale overheid, na de afschaffing van het pensioen wegens medische ongeschiktheid, opvolgen hoeveel ambtenaren langdurig arbeidsongeschikt zijn en welke stappen worden gezet richting re-integratie?

05.03 Isabelle Hansez (Les Engagés): Madame la ministre, vous avez récemment annoncé la mise en place progressive, au sein des services publics fédéraux, d'experts chargés d'accompagner le retour au travail des agents après une maladie de longue durée. Selon les informations communiquées, chaque administration fédérale devra disposer d'ici fin 2028 d'au moins un collaborateur spécifiquement formé à cette mission. Ces experts bénéficieront d'une formation approfondie portant notamment sur la législation applicable, la santé mentale, les aménagements raisonnables du poste de travail ou encore la gestion des conflits.

Cette initiative s'inscrit dans un contexte où les problématiques liées au stress, au burn-out et à la santé mentale occupent une place croissante au sein de la fonction publique fédérale. Les données de Medex montrent d'ailleurs que les affections psychiques et les troubles liés au stress représentent aujourd'hui une part importante des absences pour maladie de longue durée.

Au-delà de la prévention des absences, cette mesure semble poursuivre un objectif essentiel: permettre aux agents concernés dans la fonction publique de bénéficier d'un accompagnement individualisé et de favoriser un retour au travail durable et adapté à leur situation.

Madame la ministre, pouvez-vous préciser les objectifs poursuivis par la mise en place de ces experts en réintégration et le calendrier envisagé pour leur déploiement dans les différents services publics fédéraux?

Comment ces nouveaux experts seront-ils articulés avec les acteurs déjà impliqués dans les processus de retour au travail, notamment les services de prévention, les médecins du travail et Medex? Quelle formation de base sera exigée pour ces experts?

Des indicateurs d'évaluation sont-ils prévus afin de mesurer l'impact de cette mesure sur le bien-être

des agents et sur la diminution des absences de longue durée au sein de la fonction publique fédérale, dont M. De Smet vient de rappeler les statistiques détaillées?

05.04 Dimitri Legasse (PS): Madame la ministre, la suppression de la pension pour inaptitude physique, entrée en vigueur le 1^{er} juin, aura pour effet le basculement des agents statutaires vers le régime de l'assurance maladie. C'est un choix qui met fin à l'allocation d'inaptitude temporaire que la ministre Lalieux avait mise en place sous la Vivaldi, afin de maintenir le lien statutaire avec l'employeur et de responsabiliser les administrations plutôt que de pousser les agents vers une exclusion définitive.

Aujourd'hui – et les chiffres ont été rappelés –, il y a des milliers de dossiers d'examen d'aptitude en souffrance chez Medex. Nous ne savons pas exactement, d'ailleurs, combien de dossiers introduits dans les délais basculeront malgré tout vers le nouveau régime, tout simplement parce qu'ils ne seront pas traités à temps. Or, ce basculement, pour un agent, c'est plus qu'un changement de régime, c'est l'arrêt de la constitution d'une pension de fonctionnaire et la poursuite de sa carrière sous le régime salarié, avec, concrètement, une pension plus basse en fin de parcours. Ce sont des agents déjà fragilisés par la maladie qui voient ainsi leur droit à la pension diminuer.

Avez-vous réalisé une évaluation de l'allocation temporaire pour inaptitude physique avant sa suppression? Dans l'affirmative, pouvez-vous nous communiquer les chiffres sur la baisse des demandes de pension d'inaptitude et nous dire si, objectivement, ce système fonctionnait ou non?

Combien de dossiers introduits dans les délais risquent-ils de basculer dans le nouveau régime, faute de décision en temps opportun?

Enfin, comment garantissez-vous que les employeurs publics ont les moyens d'assumer la responsabilisation que vous leur imposez? Pouvez-vous vous engager à effectuer, d'ici 2028, une évaluation des effets de la suppression de la pension pour inaptitude physique et de l'allocation d'inaptitude temporaire, notamment le nombre de personnes qui basculent vers l'INAMI?

05.05 Vanessa Matz, ministre: Mesdames et messieurs les députés, en tant que ministre fédérale de la Fonction publique, je suis compétente pour les fonctionnaires de la fonction publique administrative fédérale, notamment en ce qui concerne la réglementation relative aux absences pour maladie. Cette matière est partagée avec mon collègue chargé de la Santé publique, compétent pour Medex, et mon collègue chargé des Pensions, compétent pour les pensions de maladie.

Je rappelle également qu'une réforme récente prévoit que les fonctionnaires reconnus définitivement inaptes relèvent désormais de l'assurance maladie-invalidité, comme les salariés, et non plus de la pension de maladie. Les pensions déjà accordées restent bien entendu maintenues. Je ne suis en revanche pas compétente pour les agents des entités fédérées, des pouvoirs locaux, des corps spéciaux comme la police, la protection civile, ou encore le personnel judiciaire. S'agissant des données, je souhaite corriger une idée reçue.

Er bestaan wel degelijk statistieken. Medex publiceert sinds 2007 elk jaar de cijfers over absentisme. Die cijfers worden opgedeeld volgens de duur van het absentisme, korte duur, middellange duur en lange duur.

Le nombre de fonctionnaires statutaires avec une absence pour maladie de longue durée a continué à augmenter en 2024, avec une hausse de 12,8 % par rapport à 2023, et 33 % des fonctionnaires statutaires ayant droit à des prestations réduites ont effectivement fait la demande. Cela représente une légère baisse par rapport à 2023, où ce chiffre était de 37,2 %. Par ailleurs, les différentes organisations fédérales disposent d'un rapport propre à leur personnel.

Au-delà du constat, l'enjeu est surtout de prévenir les absences de longue durée et de favoriser un retour durable au travail.

Daarom werk ik samen met mijn collega's aan de implementatie van een globaal preventie- en re-integratieplan. Er zijn reeds meerdere acties voorzien.

Depuis le 1^{er} janvier 2026, le nouveau parcours de réintégration 3.0 est entré en vigueur. Comme vous l'avez indiqué, madame Hansez, chaque organisation devra désigner un expert en réintégration au plus

tard le 31 décembre 2028.

Ces personnes seront issues de l'organisation elle-même et suivront une formation certifiée par l'INAMI, d'une durée d'environ 20 jours. Il ne s'agit donc pas d'engager du personnel supplémentaire, mais de permettre à des personnes disposant déjà d'une expérience dans cette matière ou intéressées de suivre cette formation. Le fait que cela provienne de l'organisation constitue un avantage: ils en connaissent déjà le fonctionnement, ce qui facilite les choses.

Je renforce également le recours au travail adapté, aux aménagements raisonnables des postes de travail, notamment grâce au nouveau centre d'expertise pour les personnes en situation de handicap ou atteintes d'une maladie chronique, aux reprises progressives du travail ainsi qu'aux possibilités de mobilité lorsque celles-ci s'avèrent nécessaires. C'est pourquoi un réseau de 41 coachs spécialisés dans l'accompagnement des reprises progressives est pleinement mobilisé. Le SPF BOSA accompagne cette évolution en mettant de nombreuses ressources à disposition des organisations. Il appartient toutefois à celles-ci de s'en saisir pleinement et de veiller à ce que ces outils soient visibles et disponibles à l'ensemble de leurs agents.

Ten slotte wil ik benadrukken dat een groot deel van de uitval van lange duur komt door mentale gezondheidsproblemen.

C'est pourquoi les organismes publics devront renforcer la prévention des risques psychosociaux en portant une attention particulière à la charge de travail, à l'organisation du travail et à l'autonomie des agents. Le SPF BOSA accompagnera activement cette démarche.

Le rôle des responsables hiérarchiques est également central. Les études confirment que le leadership influence directement la prévention du burn-out, la détection précoce et la qualité de la réintégration. C'est pourquoi je veux qu'avant fin 2026, chaque manager ait suivi une formation au leadership de soutien. L'intervention précoce est essentielle. Le Federal Administration-BurnOut Treatment Program a démontré son efficacité pour réduire les symptômes de stress, de dépression et de burn-out. Je travaille sur des mesures concrètes pour en renforcer l'utilisation et améliorer l'accessibilité.

Je veux clairement mieux prévenir les absences, mieux accompagner les agents et favoriser un retour au travail durable, dans l'intérêt des travailleurs mais aussi du bon fonctionnement de nos services publics.

05.06 François De Smet (DéFI): Madame la ministre, je pense qu'il faut vous laisser le temps de mettre ceci en place. Très objectivement, on ne peut pas dire qu'il n'y a rien et cela me semble aller dans le bon sens.

Je ferai tout de même une réflexion. On réduit parfois cela à des questions individuelles. Or, à la fin de votre réponse, vous avez bien rappelé ce qui ressort des chiffres de Medex notamment, à savoir la part énorme – et on ne le voit pas seulement dans la fonction publique, mais dans toute la société – de troubles liés au burn-out et à l'environnement psychosocial.

Je dis ceci parce qu'il y a là une dimension collective. Si l'on s'aperçoit que, dans un service, le taux de burn-out, de départs ou de demandes de mobilité est nettement plus élevé que dans d'autres, c'est peut-être l'ensemble de l'architecture qui pose problème, et pas simplement le rapport individuel du travailleur à son emploi. J'espère donc que cette dimension sera examinée en cas de récurrences extrêmement fortes au sein de certains services, et qu'on pourra éventuellement interroger la manière dont un service est organisé et administré.

05.07 Britt Huybrechts (VB): Mevrouw de minister, ik ben blij dat u bevestigt dat er wel degelijk cijfers zijn. Dat maakt het natuurlijk wel bijzonder vreemd dat, toen een journalist daar onderzoek naar deed, er eigenlijk geen cijfers konden worden gevonden. Het is bovendien opmerkelijk dat de andere FOD's daarover evenmin cijfers konden verstrekken. Dat lijkt mij toch bijzonder vreemd. Als de cijfers bestaan, is dat uiteraard het belangrijkste.

Ik verwacht dan ook dat de federale overheid voortaan een duidelijke lijn trekt. Transparantie en een uniforme rapportering zijn essentieel, niet alleen voor een goed personeelsbeleid, maar ook om uw plan daadwerkelijk tot een goed einde te brengen.

Ik dank u alvast voor uw antwoord.

05.08 Isabelle Hansez (Les Engagés): Madame la ministre, je vous remercie pour vos réponses. Nous nous trouvons face à un problème crucial et sociétal. Vous m'avez précisé le profil de ces experts en réintégration au sein des administrations: ce sont des personnes expertes des administrations, qui seront formées en suivant, je pense, la formation en *disability management* de l'INAMI – formation ayant déjà fait ses preuves.

Ce qui me paraît particulièrement intéressant dans votre démarche, c'est que vous avez également intégré les coachs burn-out dans votre programme. Au-delà de la réintégration, cela permet aussi de répondre à un autre enjeu essentiel: le maintien au travail. Ces personnes pourront peut-être éviter certaines absences de longue durée.

Je suis également très heureuse de vous entendre insister sur la prévention primaire. Vous avez rappelé l'importance de prévenir les risques psychosociaux et de développer des actions concrètes portant sur la charge de travail, l'organisation du travail ainsi que l'autonomie des travailleurs.

Vous avez également mis l'accent sur le management de proximité. Je pense qu'il s'agit d'un maillon essentiel, tant son influence sur la santé mentale et le bien-être des collaborateurs est importante.

Enfin, je suis très heureuse de vous entendre parler de la qualité de la réintégration. La qualité du retour au travail est un concept fondamental. L'une des difficultés auxquelles nous sommes aujourd'hui confrontés est en effet la question des rechutes. Les spécialistes de la clinique du travail soulignent qu'environ une personne sur quatre connaît un épisode de rechute après une reprise. Il est donc essentiel d'insister, comme vous l'avez fait, sur l'objectif d'un retour durable au travail.

05.09 Dimitri Legasse (PS): Merci madame la ministre. Concernant les chiffres, sans revenir sur leur transparence ou leur accessibilité, l'augmentation de 12,8 % du nombre de malades de longue durée appelle une attention particulière.

Au-delà de la question du retour au travail et de la qualité de ce retour, il y a également un enjeu essentiel: celui de la reprise de contact. C'est particulièrement sensible, mais il y a des gens qui ne sont pas nécessairement désireux de revenir au travail pour différentes raisons.

Dès lors, ce n'est pas l'accueil ou le retour au travail qui pose un problème, mais la reprise de contact avec l'employeur. Je ne sais pas si cette perspective a été évoquée, mais elle me semble intéressante.

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

De **voorzitter**: We moeten de vragensessie hier afronden door de bespreking van het wetsontwerp van minister Van Bossuyt.

De vragen nrs. 56017569C en 56017571C van de heer Legasse worden uitgesteld.

Mevrouw Schlitz, wenst u uw vraag nr. 56017597C om te zetten in een schriftelijk behandelde mondelinge vraag?

05.10 Sarah Schlitz (Ecolo-Groen): Monsieur le président, je ne souhaite pas que ma question soit traitée par écrit. Je la poserai une prochaine fois, même si je regrette le peu de temps pour répondre aux questions, alors qu'il s'agit d'enjeux importants.

Le **président**: Ce n'est pas de ma faute.

05.11 Sarah Schlitz (Ecolo-Groen): Vous êtes le président. C'est vous qui organisez les travaux.

05.12 Nele Daenen (Vooruit): Mijnheer de voorzitter, ik kan mijn vraag nr. 56017601C de volgende keer stellen. Dat is geen probleem.

De openbare commissievergadering wordt gesloten om 14.01 uur.

La réunion publique de commission est levée à 14 h 01.