

Mevrouw Vanessa Matz

Minister van Ambtenarenzaken

Voorzitter Comité B

Gulden-Vlieslaan 87

1060

BRUSSEL

AANGETEKEND

Brussel, 31 juli 2026

Betreft: Ontwerp van protocol 869 - opmerkingen

Mevrouw de Voorzitter,

Bij toepassing van artikel 30 van het Koninklijk Besluit van 28 september 1984 bezorg ik u hierbij onze opmerkingen op het ontwerp protocol 869:

De FCSOD kan zich **niet akkoord** verklaren met het ontwerp van koninklijk besluit houdende wijziging van het koninklijk besluit van 25 april 2005 tot vaststelling van de voorwaarden voor de indienstneming bij arbeidsovereenkomst in sommige overheidsdiensten (Doc. Nr. 26-07-894-1).

Vooreerst verwijst de FCSOD naar de opmerkingen die reeds werden geformuleerd tijdens de onderhandelingen van 10 juli 2026. Het dossier werd in hoogdringendheid en met verkorte termijnen aan het Comité B voorgelegd. De toepassing van dergelijke verkorte termijnen tijdens de zomerperiode verstoort het normale onderhandelingsritme aanzienlijk, temeer daar het Comité B bovendien werd samengeroepen op een andere dag dan de gebruikelijke vergaderdag. De FCSOD is van oordeel dat een zorgvuldig sociaal overleg hierdoor ernstig wordt bemoeilijkt.

Daarnaast betwist de FCSOD de motivering van de ingeroepen hoogdringendheid. Voor wat de gevangenen betreft, steunt de regering haar argumentatie op de overbevolking, de personeelstekorten en de geplande capaciteitsuitbreidingen. Deze elementen werden echter reeds eerder ingeroepen ter rechtvaardiging van andere uitzonderlijke maatregelen, zoals de verruiming van de nationaliteitsvoorwaarde voor de aanwerving van penitentiair personeel en het inzetten van private bewakingsdiensten voor bepaalde functies binnen de gevangenen. Het is volgens de FCSOD onverantwoord om opnieuw verregaande afwijkingen van de reguliere aanwervingsprocedures toe te laten zonder de effecten van de reeds genomen maatregelen te evalueren of zelfs de tijd te geven om volledig in werking te treden.

Wat de gesloten centra betreft, is de vermeende hoogdringendheid nog minder overtuigend. Tijdens de onderhandelingen werd verwezen naar de opening van nieuwe centra, waaronder het nieuwe centrum in Steenokkerzeel dat in 2026 operationeel zal worden. De FCSOD stelt evenwel vast dat de noodzaak van de voorgestelde maatregel voor de FOD Binnenlandse Zaken onvoldoende wordt aangetoond. Er zijn momenteel geen bijzondere moeilijkheden om personeel voor de gesloten centra aan te werven, een vaststelling die tijdens de onderhandelingen bovendien door het kabinet werd bevestigd. De FCSOD heeft dan ook de indruk dat de voorgestelde afwijking niet voortvloeit uit een concrete personeelsnood binnen de gesloten centra zelf, maar eerder uit de opportuniteit die hierin werd gezien om een gelijkaardig systeem ook voor Justitie mogelijk te maken. De maatregel lijkt aldus voornamelijk bedoeld om tegemoet te komen aan de personeelsuitdagingen binnen Justitie, zonder dat voor Binnenlandse Zaken een objectieve noodzaak wordt aangetoond. De betrokken diensten beschikken bovendien over voldoende tijd om hun personeelsbehoeften te plannen en deze via de reguliere aanwervingskanalen in te vullen. De ingeroepen hoogdringendheid kan dan ook niet worden onderschreven.

Ten gronde heeft het ontwerp tot doel af te wijken van de normale selectie- en aanwervingsprocedures. De bestaande regelgeving voorziet evenwel reeds in bijzondere wervingsmethoden binnen het reguliere kader, die kunnen worden ingezet om sneller aan personeelsbehoeften tegemoet te komen zonder afbreuk te doen aan de fundamentele waarborgen van openbaarheid, objectiviteit en gelijke behandeling.

De FCSOD plaatst bovendien ernstige vraagtekens bij de stelling dat de selectieprocedures via Werkenvoor.be onvoldoende snel zouden verlopen. Volgens de beschikbare statistieken verlopen deze procedures, wanneer de dossiers tijdig en correct worden voorbereid door de administratie, sneller dan de gangbare benchmarks op de arbeidsmarkt. De noodzaak van de voorgestelde afwijking wordt bijgevolg onvoldoende aangetoond.

Daarnaast heeft de FCSOD ernstige twijfels over de verenigbaarheid van het ontwerp met het grondwettelijk beginsel van gelijke toegang tot het openbaar ambt. Hoewel de vacatures op Werkenvoor.be zouden worden gepubliceerd, zou Werkenvoor.be geen toezicht hebben op de behandeling van de kandidaturen noch op het verdere verloop van de selectieprocedure. Hierdoor dreigt een essentieel onderdeel van de objectieve en onafhankelijke controle op de aanwervingen weg te vallen.

De FCSOD kan zich evenmin vinden in de veralgemening van contractuele aanwervingen die uit dit ontwerp voortvloeit. Het statutaire karakter van de reguliere tewerkstelling binnen de federale overheid vormt vandaag nog steeds het uitgangspunt. Het ontwerp wijkt op fundamentele wijze af van dit principe zonder dat hierover voorafgaandelijk een algemeen beleidsdebat heeft plaatsgevonden.

Tot slot stelt de FCSOD vast dat dit ontwerp een duidelijke voorafname inhoudt op het bredere dossier inzake gezagsfuncties. Nochtans heeft de Ministerraad van 20 juli 2026 de bespreking van dit dossier uitgesteld naar een volgende vergadering. De FCSOD is van oordeel dat eerst een principiële discussie moet worden gevoerd over de plaats van contractuele aanwervingen en de invulling van gezagsfuncties binnen de federale overheid, alvorens afzonderlijke departementen de mogelijkheid krijgen om op structurele wijze af te wijken van de bestaande regels inzake statutaire aanwerving.

La FSCSP **ne peut marquer son accord** sur le projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 25 avril 2005 fixant les conditions d'engagement par contrat de travail dans certains services publics (Doc. n° 26-07-894-1).

La FSCSP renvoie d'abord aux remarques formulées lors de la négociation du 10 juillet 2026. Le dossier a été soumis au Comité B selon une procédure d'urgence et avec des délais raccourcis. L'application de tels délais pendant la période estivale perturbe fortement le rythme normal de la concertation sociale, d'autant plus que le Comité B a été convoqué un autre jour que celui habituellement prévu. Dans ces conditions, une négociation approfondie et équilibrée ne peut être garantie.

Par ailleurs, la FSCSP conteste la motivation de l'urgence invoquée. En ce qui concerne les établissements pénitentiaires, le Gouvernement fonde sa justification sur la surpopulation carcérale, les pénuries de personnel et l'augmentation de la capacité de détention. Or, ces mêmes arguments ont déjà été utilisés pour justifier d'autres mesures exceptionnelles, notamment l'assouplissement des conditions de nationalité pour le recrutement du personnel pénitentiaire et le recours à des services de surveillance privés pour certaines fonctions au sein des prisons. Selon la FSCSP, il est irresponsable d'adopter aujourd'hui de nouvelles dérogations importantes aux règles normales de recrutement sans procéder à l'évaluation des mesures déjà adoptées ni même leur laisser le temps de produire leurs effets.

Pour ce qui concerne les centres fermés, l'urgence invoquée apparaît encore moins fondée. Lors des négociations, il a notamment été fait référence au nouveau centre de Steenokkerzeel qui deviendra opérationnel en 2026. La FSCSP constate toutefois que l'utilité de la mesure proposée pour le SPF Intérieur n'est pas démontrée. À l'heure actuelle, aucune difficulté particulière de recrutement n'existe dans les centres fermés, ce qui a d'ailleurs été confirmé par le cabinet au cours des négociations. La FSCSP a dès lors l'impression que la mesure envisagée répond davantage à une opportunité visant à étendre ce mécanisme au SPF Justice qu'à un besoin réel du SPF Intérieur. Elle semble ainsi principalement destinée à soutenir les besoins de recrutement de la Justice, sans qu'une nécessité objective ne soit démontrée pour les centres fermés. Ceux-ci disposent par ailleurs encore du temps nécessaire pour planifier leurs recrutements dans le cadre des procédures ordinaires. L'urgence invoquée ne peut donc être retenue.

Sur le fond, le projet vise à s'écarter des procédures normales de sélection et de recrutement. Pourtant, la réglementation actuelle prévoit déjà des mécanismes spécifiques permettant d'accélérer les recrutements tout en conservant les garanties essentielles d'objectivité, de transparence et d'égalité de traitement.

La FSCSP conteste également l'affirmation selon laquelle les sélections organisées via [Travailleurpour.be](https://travailleurpour.be) seraient trop lentes. Les statistiques disponibles démontrent qu'à condition que les dossiers soient préparés correctement par l'administration, ces procédures présentent des délais inférieurs aux références habituellement constatées sur le marché du travail. La nécessité de la dérogation proposée n'est donc pas démontrée.

La FSCSP relève également une contradiction entre les engagements annoncés dans le protocole et la réalité observée au sein du SPF Justice. Il est indiqué que la priorité sera accordée, pour les sélections et les promotions, aux réserves existantes. Or, pour plusieurs fonctions visées par le présent arrêté, le SPF Justice n'organise plus d'examens de promotion depuis plusieurs années malgré les demandes répétées des organisations syndicales, notamment pour certains grades techniques et administratifs.

Cette situation aura pour conséquence que des agents expérimentés déjà en place dans ces services verront arriver des responsables engagés sous contrat alors qu'ils n'auront eux-mêmes jamais eu la possibilité de participer à un examen de promotion correspondant à leur spécialité. Dans ces circonstances, les garanties annoncées concernant l'utilisation prioritaire des réserves et la promotion interne apparaissent essentiellement théoriques et insuffisantes au regard des attentes légitimes du personnel concerné.

En outre, la FSCSP nourrit de sérieux doutes quant à la conformité du dispositif proposé avec le principe constitutionnel d'égal accès aux emplois publics. Si les offres d'emploi sont effectivement publiées sur Travaillerpour.be, ce dernier n'exercera aucun contrôle ni sur les candidatures introduites ni sur le déroulement effectif des sélections. Une garantie essentielle d'indépendance et d'objectivité risque ainsi de disparaître.

La FSCSP ne peut davantage souscrire à la généralisation du recrutement contractuel que ce projet entraîne. À l'heure actuelle, le recrutement statutaire demeure la règle pour les emplois permanents au sein de l'administration fédérale. Le projet constitue une dérogation majeure à ce principe fondamental sans qu'un débat de fond n'ait été mené au préalable. Enfin, la FSCSP constate que ce projet anticipe clairement les discussions relatives aux fonctions d'autorité. Pourtant, le Conseil des ministres du 20 juillet 2026 a reporté l'examen de ce dossier à une réunion ultérieure. Dès lors, la FSCSP estime qu'il convient d'abord de débattre des principes généraux applicables aux fonctions d'autorité et aux recrutements contractuels avant de permettre à certains départements de s'écarter structurellement des règles existantes en matière de recrutement statutaire.

Ik wens u alvast te danken voor het gevolg dat u aan deze vraag zult schenken.

Met vriendelijke groet,

Johan Lippens, Verantwoordelijke Leider
Eerste verantwoordelijke Federale Overheid