|  |  |
| --- | --- |
|  | Avis sur la proposition de réforme de l’AR du 6 octobre 2005  Avis CIPH, réunion du 5 septembre 2025 |

## Table des matières

[Table des matières 2](#_Toc206057203)

[Introduction 3](#_Toc206057204)

[Commentaire par article 3](#_Toc206057205)

[Articles 1 et 2 formulation 3](#_Toc206057206)

[Article 3, point 3° : maladie chronique 3](#_Toc206057207)

[Article 3, point 4° Police fédérale 5](#_Toc206057208)

[Article 5, point 2° action positives 6](#_Toc206057209)

[Article 5, point 3° monitorer les personnes physiques 7](#_Toc206057210)

[Article 5, point 4° ouverture à la formation professionnelle 7](#_Toc206057211)

[Article 5 point 8 clarification 8](#_Toc206057212)

[Article 6 plans d’actions et mesures 8](#_Toc206057213)

[Conclusion 10](#_Toc206057214)

[Signature du président 10](#_Toc206057215)

# Introduction

Réunie le 5 septembre 2025 pour discuter des documents liés à la réforme, la commission formule l’avis ci-dessous. Elle joue ainsi son rôle de conseil auprès de la ministre de la fonction publique, conformément à ses missions fixées dans [l’article 3](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2005100633&table_name=loi#Art.2) de l’arrêté royal du 6 octobre 2005 portant l'inclusion des personnes handicapées et des aménagements raisonnables lors de sélections.

# Commentaire par article

Il convient de lire les propositions de réforme formulées à la lumière du commentaire explicatif disponible dans le rapport au Roi, qui permet d’en saisir plus aisément le sens et la portée. Pour des raisons de facilité de lecture, la commission formule un avis par numéro d’article du projet d’arrêté royal modificatif, et non par rapport à l’article qui sera modifié in fine dans la version coordonnée de l’arrêté. Seuls les articles pour lesquelles elle émet des réflexions sont donc traités dans cet avis.

## Articles 1 et 2 formulation

La commission salue cette modification touchant la **formulation inclusive et respectueuse**. Lors de la précédente réforme, le Conseil d’Etat avait privilégié une traduction littérale entre les deux langues, mais la formulation française proposée ici est en effet plus pertinente, sans impacter la formulation néerlandaise ni induire d’ailleurs une nuance de sens. La validation de cette modification par la CIPH vaut également pour la même adaptation de la formulation française partout dans le reste de l’arrêté. L’alignement de la formulation francophone sur la formule reprise dans l’article 22 ter de la Constitution est tout à fait pertinent.

## Article 3, point 3° : maladie chronique

La CIPH commence par une mise en contexte pour situer le débat.

Le statut de *« personne atteinte d’une affection chronique*», telle que reconnue par l’INAMI en collaboration avec les mutualités, a été instauré par la loi du 27 décembre 2012[[1]](#footnote-1) qui a inséré l’article 37vicies/1 dans la loi coordonnée du 14 juillet 1994 relative à l’assurance soins de santé et indemnités[[2]](#footnote-2). Cette disposition habilite le Roi à établir, par arrêté, un statut de malade chronique et à y lier certains droits. L’arrêté royal du 15 décembre 2013 a fait application de cette disposition[[3]](#footnote-3).

La loi énumère trois critères dont il est tenu compte pour définir ce statut :

1° un montant minimum de dépenses de santé sur une période déterminée ;

2° le bénéfice de l’allocation forfaitaire pour soins chroniques (dite “forfait soins”, art. 37, §16bis, 2° de ladite loi de 1994) ;

3° le fait d’être atteint d’une affection rare ou orpheline.

Ni la loi de 2012, ni l’AR de 2013 n’évoquent la notion d’incapacité, de handicap ou de limitation d’activité. Ce statut peut donc bénéficier à des personnes dont l’état de santé exige des soins coûteux, sans que ces personnes soient nécessairement diminuées dans leurs aptitudes physiques, mentales ou sensorielles de façon durable. Par exemple, un patient diabétique insulino-dépendant peut, du fait du coût de son traitement et de suivis réguliers, obtenir le statut de malade chronique.

Certains organismes compétents, comme le VAPH, tiennent compte dans leur pratique de certaines situations de maladie chronique entraînant une limitation durable.

On peut également rappeler l’avis n° 75.870/3 du 3 avril 2024 du Conseil d’Etat[[4]](#footnote-4), qui recommandait à cet égard de parler explicitement dans les textes réglementaires « du handicap, *en ce compris la maladie chronique*». Si on regarde ce thème dans le secteur public au sens large, on constate que l’administration flamande tient compte à sa façon de l’aspect de l’aspect maladie chronique dans son monitoring du handicap[[5]](#footnote-5).

La CIPH estime que réfléchir à la maladie chronique dans l’optique de l’AR de 2005 suit l’esprit de la CIDPH[[6]](#footnote-6). Elle exprime toutefois des réserves sur l’assimilation automatique du statut de maladie chronique reconnu par l’INAMI sous sa forme actuelle à une situation de handicap. Elle indique que certaines attestations de handicap entrant en compte pour le monitoring CIPH actuel correspondent déjà à des situations de maladie chronique et demande s’il est possible de tenir de compte de l’impact durablement invalidant dans la réforme de l’AR de 2005. Elle suggère qu’un service compétent (comme le Medex) puisse reconnaître des situations de maladie chronique à l’impact durablement invalidant, moyennant une modification réglementaire en ce sens et pour compléter les sources d’attestation.

La CIPH fait le lien entre l’idée des maladies chroniques et ses recommandations numéro 5 et numéro 9 issues de son dernier rapport annuel en date[[7]](#footnote-7). Elles portent respectivement sur les aménagements au travail et notamment sur l’importance du travail à temps partiel qui est à faciliter pour tenir compte notamment d’états de santé invalidants, et sur l’intégration de toutes les données RH pertinentes en matière de handicap.

## Article 3, point 4° Police fédérale

Le Rapport au Roi explique que la **Police fédérale** va être sortie du champ d’application du monitoring CIPH. Cela relève d’un choix politique et de la logique juridique du cadre réglementaire CIPH. La CIPH observe que la Police fédérale n’était d’ailleurs que partiellement concernée par le monitoring actuel puisque seul son personnel administratif est concerné et pas son personnel opérationnel. La CIPH travaillant à l’inclusion dans la fonction publique fédérale administrative, elle fait remarquer que la Police Fédérale n’a de tout façon pas accès aux outils réglementaires et aux leviers d’action positive mis en place dans la fonction publique fédérale administrative dont elle s’occupe.

La CIPH émet en revanche le souhait que la politique d’inclusion et des leviers juridiques d’action soient maintenus ou instaurés dans le contexte de la Police Fédérale, à l’initiative de son ministre de tutelle. Comme le personnel opérationnel de la Police est visé par une exception issue d’une directive européenne[[8]](#footnote-8), transposée à l’article 3 5° alinéa 3 de l’AR du 6 octobre 2005, cette exception ne saurait être remise en cause par la CIPH. Il serait par conséquent utile de poursuivre la politique d’inclusion et de l’ancrer dans les textes juridiques concernant le personnel administratif de la Police Fédérale. La CIPH enjoint la ministre de la fonction publique à se concerter avec le ministre de l’Intérieur pour que ce dernier prenne les dispositions adéquates.

## Article 5, point 2° action positives

La commission juge favorablement cette modification. Celle-ci permet en effet aux organisations qui obtiennent déjà les 3% de personnel en situation de handicap de continuer à **appliquer les actions positives fédérales concernant le handicap** comme les sélections réservées et la priorité à l’engagement. Les personnes en situation de handicap auront ainsi davantage d’opportunités d’emploi dans l’administration. Un employeur volontariste pourra de plus maintenir proactivement un taux égal ou supérieur à 3% par ces démarches. Le pourcentage CIPH continuera à être calculé par organisation pour conscientiser et responsabiliser les employeurs fédéraux concernés. L’objectif de 3% devient ainsi applicable dans la fonction publique administrative fédérale prise dans sa globalité, ceci respecte le principe de conditionnalité propre à la législation encadrant les actions positives et assouplit dans le même temps le cadre réglementaire interne à l’administration fédérale pour encourager le recours plus fréquent aux actions positives fédérales. Les encourager sur le terrain et fournir des opportunités concrètes d’emploi s’inscrit dans la droite ligne de la recommandation numéro 1 de la CIPH dans son rapport 2024, qui promeut d’organiser en parallèle des stages, de la formation professionnelle et des opportunités d’emploi rémunéré.

Dans cette optique, la commission recommande d’adapter également l’article 3 §2 de l’AR de 2005 «  § 2. [Un service public qui n'atteint pas le pourcentage fixé au § 1er, alinéa 1er, est tenu de […]» pour y ajouter cette précision importante « est tenu d’appliquer les actions positives liées au handicap, à savoir organiser des sélections réservées aux personnes en situation de handicap et appliquer la priorité au recrutement ».

## Article 5, point 3° monitorer les personnes physiques

La commission estime effectivement utile de **comptabiliser les personnes physiques** et de s’écarter du calcul basé sur les personnes exprimées en équivalent temps plein. Partir du temps plein comme norme peut en effet correspondre à un biais validiste inconscient. Que la personne en situation de handicap choisisse un temps partiel quelle qu’en soit la raison ou qu’elle en ait besoin parce qu’il s’impose à elle, elle reste en effet une personne à part entière qui produit un travail, et elle est comptabiliser en tant que telle selon la philosophie de la Convention O.N.U. relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH[[9]](#footnote-9)). Ce changement n’a pas pour vocation d’augmenter significativement le pourcentage CIPH, il vise surtout à respecter les choix et les besoins des membres du personnel en situation de handicap, ainsi que leur personne. Il permettra aussi d’inciter les employeurs à recruter ces personnes. Enfin dans une logique intersectionnelle et en application de la loi Gender Mainstreaming[[10]](#footnote-10), il convient d’être conscient que le travail à temps partiel concerne plus fréquemment les femmes dans notre société[[11]](#footnote-11), avec 40,5% de femmes travaillant à temps partiel et 12,8% d’hommes à temps partiel. Comptabiliser les personnes physiques et non les équivalent temps plein s’avère donc plus inclusif sur le plan du handicap, mais aussi sur le plan du genre.

## Article 5, point 4° ouverture à la formation professionnelle

Cette modification ouvre la possibilité pour les organisations fédérales de recourir à davantage de formules de **formation professionnelle régionale** pour les personnes en situation de handicap. Cet assouplissement permet d’envisager des formes variées de formation professionnelle dont les modalités sont déterminées par les entités fédérées vu leurs compétences (voir l’analyse réalisée et publiée par le SPF BOSA à ce sujet[[12]](#footnote-12) pour éclairer et aider les employeurs). La formulation relative à la formation professionnelle tel qu’elle existe dans l’arrêté royal actuellement en vigueur est en effet trop restrictive car elle ne tient pas suffisamment compte des différentes possibilités régionales. L’amélioration proposée aura différents avantages. Elle permettra une meilleure coopération interfédérale pour contribuer à l’employabilité et à l’activation des personnes en situation de handicap sur le marché du travail, sans nécessairement entraîner un recrutement systématique dans le secteur public. Elle permettra davantage d’opportunités concrètes d’apprentissage et de découverte d’un lieu de travail, contribuant ainsi à l’employeur branding des administrations. Comptabiliser la formation professionnelle pour les personnes en situation de handicap dans les statistiques permet aussi à tous les employeurs de mener des actions concrètes, même ceux n’ayant aucune marge pour recruter dans un contexte budgétaire restreint. La commission indique que pour opérationnaliser cette comptabilisation, il faudra que l’employeur exprime au pro rata le nombre de personnes physiques accueillies dans leur organisation par cette formule cette année-là (exemple si une personne physique participe à un CAP de 6 mois en 2024 dans un SPF, il faudra la comptabiliser pour 0.5. C’est inhérent aux mécanismes régionaux de par la nature même des conventions individuelles et justifie cette petite différence par rapport à la comptabilisation du personnel comme personne physique).

L’idée de cet article est en phase avec la recommandation numéro 1 de la CIPH dans son rapport 2024, évoquée plus haut. C’est aussi une simplification administrative pour les employeurs par rapport à la disposition actuelle, afin d’encourage l’organisation de ces « stages » correspondant à la formation professionnelle et bénéficiant à des personnes en situation de handicap en recherche professionnelle.

## Article 5 point 8 clarification

La commission s’interroge sur le sens de cette abrogation « 8. l’ancien alinéa 7, devenant l’alinéa 8, est abrogé ». Elle demande en tout cas que les mécanismes de recours aux entreprises de travail adapté et leur comptabilisation dans le monitoring CIPH soient préservés.

## Article 6 plans d’actions et mesures

La commission demande d’adapter ici aussi la formulation française pour utiliser de façon cohérente l’expression ‘personne en situation de handicap’. L’expression néerlandaise « persoon met een handicap » convient.

L’article 4 de l’AR du 6 octobre 2005 instaurant la CIPH et fixant ses missions prévoit déjà avec d’autres mots que les employeurs doivent transmettre un **plan d’action** pour progresser vers les 3% quand ils ne réalisent pas cet objectif d’après les dernières statistiques CIPH disponibles. La modification proposée reste dans le même esprit et propose un cadre temporel plus précis. Elle donne une prérogative nouvelle à la ministre de la fonction publique, qui peut le cas échéant imposer l’organisation de sélections réservées aux personnes en situation de handicap, sous réserve de disponibilités budgétaires dans l’organisation visée en matière de crédit de personnel pour ce faire. Dans certains cas, la ministre pourrait aussi limiter des budgets ou les réorienter vers la thématique du handicap.

La CIPH souhaite de façon générale un système plus performant pour réaliser les 3% et l’avenir dira si ces modalités y contribuent. Elle est demandeuse de recevoir systématiquement un plan d’action relatif aux 3% pour les organisations n’y parvenant pas encore. Elle demande surtout que chaque plan d’action soit envoyé à son secrétariat à cette adresse [CIPH@bosa.fgov.be](mailto:CIPH@bosa.fgov.be). Elle demande enfin que chaque plan parle en priorité des actions relatives aux 3 grands leviers à disposition des organisations : initiatives en matière d’actions positives, initiatives en matière d’accueil de personnes en situation de handicap dans le cadre de la formation professionnelle régionale, achats auprès des entreprises de travail adapté[[13]](#footnote-13), et d’autres initiatives éventuelles.

Concernant les précisions de timing abordées dans la proposition, la CIPH s’interroge sur les mots « un an après son élaboration » dans le rapport au Roi. En effet, c’est la date de transmission d’un plan d’action à la CIPH qui doit faire foi, et non la date d’élaboration d’un plan. L’arrêté royal parle lui de l’établissement « dans le mois qui suit ce constat » pour les actions d’action des employeurs fédéraux. Le « constat » correspond a priori à la publication du rapport annuel de la CIPH contenant les chiffres officiels.

La commission s’interroge sur la forme juridique que prendrait les décisions ministérielles concernant les **actions correctives**. La CIPH s’interroge également sur la faisabilité juridique et sur le plan de la technique budgétaire des décisions évoquées au niveau de la ministre de la fonction publique. Modifier ou réorienter des budgets en cours d’année budgétaire (calendrier) demande sans doute une intervention conjointe du ministre du budget, voire celle complémentaire du ministre compétent pour une organisation donnée. La CIPH verrait d’un meilleur œil qu’on dégage proactivement des budgets pour mener chaque année un nombre donné de sélections réservées, comme le font le Maroc[[14]](#footnote-14) et la République Démocratique du Congo[[15]](#footnote-15) avec un succès inspirant. Une approche planifiée et proactive permettrait d’avancer plus vite vers l’objectif qu’une approche réactive.

Si le système graduel de sanctions et de mesure correctrices tel qu’il est proposé est mis en place, la CIPH demande à être tenue informée des toutes les décisions ministérielles en la matière, pour pouvoir continuer à jouer son rôle réglementaire d’analyse et de conseil en ayant accès aux informations. Le lancement de sélections réservées en tant que mesure corrective décidée par la ministre rejoint d’une certaine façon la recommandation numéro 4 de la CIPH, qui demande d’organiser fréquemment des sélections réservées au groupe-cible en général. Ce levier permet de pourvoir un poste vacant et d’avancer avec certitude vers les 3%.

# Conclusion

La CIPH remercie le gouvernement et en particulier la ministre de la fonction publique pour l’importance qu’ils accordent à l’inclusion des personnes sur le marché de l’emploi et surtout dans les administrations fédérales. Elle salue la volonté politique ambitieuse en matière d’inclusion et souhaite sincèrement qu’elle débouche sur un renversement de tendance et sur des avancées mesurables dans les futures statistiques CIPH.

# Signature du président

1. Texte intégral : [Loi du 27 décembre 2012. - Loi portant des dispositions diverses en matière d'accessibilité aux soins de santé](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article.pl?language=fr&sum_date=2025-08-05&pd_search=2012-12-31&numac_search=2012022488&page=1&lg_txt=F&caller=list&2012022488=0&view_numac=&dt=Loi&pdd=2012-12-31&choix1=et&choix2=et&fr=f&nl=n&du=d&trier=promulgation) [↑](#footnote-ref-1)
2. Texte intégral : [Loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994 : mise à jour le 28.05.2025](https://www.inami.fgov.be/SiteCollectionDocuments/Loi19940714-titre-III.pdf) [↑](#footnote-ref-2)
3. Texte intégral : [Arrêté royal du 13 décembre 2013 portant exécution de l'article 37vicies/1 de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994.](https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2013/12/15/2013022638/justel) [↑](#footnote-ref-3)
4. Avis de la section Législation du Conseil d’Etat n° [75870.pdf](https://www.raadvst-consetat.be/dbx/avis/75870.pdf#search=75.870%2F3) [↑](#footnote-ref-4)
5. [Personeelsleden met een handicap, inclusief chronische ziekte | Vlaanderen.be](https://www.vlaanderen.be/dienst-diversiteitsbeleid/personeelsleden-met-een-handicap-inclusief-chronische-ziekte) [↑](#footnote-ref-5)
6. [Convention relative aux droits des personnes handicapées](https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-f.pdf)  [↑](#footnote-ref-6)
7. [Rapport CIPH 2024](https://bosa.belgium.be/sites/default/files/content/documents/Rapport_CIPH_2024_FR.pdf) [↑](#footnote-ref-7)
8. Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail [↑](#footnote-ref-8)
9. [Convention](https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-f.pdf) [↑](#footnote-ref-9)
10. [La loi gender mainstreaming du 12 janvier 2007 | Institut pour l'égalité des femmes et des hommes](https://igvm-iefh.belgium.be/fr/themes/gender-mainstreaming/legislation) [↑](#footnote-ref-10)
11. [Le travail à temps partiel | Statbel](https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/le-travail-temps-partiel) (2025, chiffres 2024) [↑](#footnote-ref-11)
12. [Tableau analytique](https://bosa.belgium.be/sites/default/files/content/documents/Tableau%20Stages%20Handicap.pdf) [↑](#footnote-ref-12)
13. Concernant les commandes auprès des entreprises de travail adapté, [l’arrêté ministériel](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article.pl?language=fr&sum_date=2024-05-21&dt=Arr%EAt%E9+minist%E9riel&bron=Service+Public+F%E9d%E9ral+Strat%E9gie+et+Appui&pdd=2024-05-21&pdf=2024-05-21&choix1=et&choix2=et&fr=f&nl=n&du=d&trier=promulgation&lg_txt=f&pd_search=2024-05-21&s_editie=&numac_search=2024004618&caller=list&2024004618=0&view_numac=2024004618nx2024004618f) en vigueur pourrait d’ailleurs être revu par la ministre de la fonction publique, en complément de la réforme, pour stimuler ces commandes et leur impact. [↑](#footnote-ref-13)
14. [Maroc – Telquel.ma](https://telquel.ma/instant-t/2024/10/18/selon-aawatif-hayar-1250-fonctionnaires-etaient-en-situation-de-handicap-en-2024_1899461/) ; [Les concours unifiés portent le nombre des fonctionnaires en situation de handicap à 1.250 en 2024 - Le Matin.ma](https://lematin.ma/nation/le-nombre-des-fonctionnaires-en-situation-de-handicap-atteint-1250-en-2024/247702#google_vignette) [↑](#footnote-ref-14)
15. [RDC : 1 200 personnes en situation de handicap intègrent l’administration publique | Radio Okapi](https://www.radiookapi.net/2025/05/09/actualite/societe/rdc-1-200-personnes-en-situation-de-handicap-integrent-ladministration) [↑](#footnote-ref-15)