|  |  |
| --- | --- |
|  | Advies m.b.t. het hervormings-voorstel van het KB 6 oktober 2005 Advies van de CIPH, vergadering van 5 september 2025 |

## Inhoudstafel

[Inhoudstafel 2](#_Toc206057163)

[Inleiding 3](#_Toc206057164)

[Commentaar per artikel 3](#_Toc206057165)

[Artikels 1 en 2 formulering 3](#_Toc206057166)

[Artikel 3, punt 3° : chronische ziekte 3](#_Toc206057167)

[Artikel 3, punt 4° Federale Politie 5](#_Toc206057168)

[Artikel 5, punt 2° positieve acties 6](#_Toc206057169)

[Artikel 5, punt 3° fysieke personen monitoren 7](#_Toc206057170)

[Artikel 5, punt 4° opening naar de beroepsopleiding 7](#_Toc206057171)

[Artikel 5 punt 8 verduidelijking 8](#_Toc206057172)

[Artikel 6 actieplannen en maatregelen 8](#_Toc206057173)

[Conclusie 10](#_Toc206057174)

[Handtekening van de voorzitter 10](#_Toc206057175)

# Inleiding

De commissie heeft vergaderd op 5 september 2025 om de documenten die met de hervorming verband houden te bespreken. Ze formuleert onderstaand advies. Zodoende vervult ze haar adviesfunctie voor de minister van ambtenarenzaken, zoals voorzien in haar wettelijke opdrachten vastgelegd in [artikel 3](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/article.pl?language=nl&lg_txt=n&type=&sort=&numac_search=&cn_search=2005100633&caller=SUM&&view_numac=2005100633f#Art.2) van het koninklijk besluit van 6 oktober 2005 houdende de inclusie van personen met een handicap en redelijke aanpassingen tijdens selecties.

# Commentaar per artikel

De hervormingsvoorstellen dienen samen met het commentaar en uitleg uit het Verslag aan de Koning gelezen te worden, deze methode maakt het makkelijker om de insteek en de impact van de voorstellen te vatten. Om de leesbaarheid ten goede te komen formuleert de commissie haar advies per artikelnummer uit het wijzigingsbesluit, en niet op basis van het artikel dat uiteindelijk in de gecoördineerde versie te lezen zal zijn. In dit advies behandelt ze slechts de artikels waarvoor ze reflecties wenst mee te geven.

## Artikels 1 en 2 formulering

De commissie juicht deze aanpassing toe, die een **inclusieve en respectvolle formulering** beoogt. Bij de vorige hervorming had de Raad van State de voorkeur gegeven aan een letterlijke vertaling van beide talen. De voorgestelde Franse formulering is inderdaad de meest relevante. Deze aanpassing heeft geen impact op de Nederlandse formulering en brengt geen enkel betekenisverschil met zich mee. De validatie van deze wijziging door de CIPH geldt evenzeer voor dezelfde aanpassing van de Franse formulering in al de rest van dit besluit. De Franse formulering aligneren op de formulering uit de Grondwet is uiterst relevant (zie artikel 22 ter).

## Artikel 3, punt 3° : chronische ziekte

De CIPH wil eerst de context schetsen voor ze het debat kan aangaan.

Het statuut van ‘*persoon met een chronische aandoening’*, zoals erkend door het RIZIV in samenwerking met de ziekenfondsen, werd ingevoerd door de wet van 27 december 2012[[1]](#footnote-1). Ze voegde in de Wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994[[2]](#footnote-2) artikel 37vicies/1 in. Deze bepaling machtigt de Koning om per besluit een statuut voor chronisch zieken en bijbehorende rechten vast te leggen. Deze machtiging wordt ingevuld door het koninklijk besluit van 15 december 2013[[3]](#footnote-3).

De wet legt drie criteria vast om dit statuut te definiëren:

1° een minimumbedrag aan uitgaven voor geneeskundige verzorging voor een bepaalde periode;

2° het genieten van de forfaitaire toelage voor chronische verzorging (zie art. 37, §16bis, 2° van de wet van 1994);

3° lijden aan een zeldzame of weesziekte.

De wet van 2012 noch het KB van 2013 vermelden begrippen als capaciteitsverlies, handicap of een beperking van de activiteiten. Dit statuut kan met andere woorden toegekend worden aan personen die kostelijke medische verzorging nodig hebben, maar niet per se met duurzame beperkingen van hun lichamelijke, mentale of sensoriële vaardigheden moeten leven. Een insulineafhankelijke diabetespatiënt kan bijvoorbeeld, vanwege de kosten van zijn behandeling en nood aan regelmatige opvolging, de status van chronisch zieke verkrijgen.

Bepaalde bevoegde instanties, zoals de VAPH, houden in hun praktijk rekening met bepaalde situaties van chronische ziekte die een duurzame beperking met zich meebrengen.

Men kan eveneens het advies nr. 75.870/3 van 3 april 2024 van de Raad van State in herinnering brengen[[4]](#footnote-4), dat in dit opzicht aanbeveelt om in reglementaire teksten expliciet te verwijzen naar de notie van ‘handicap, *met inbegrip van een chronische ziekte’*. Als men naar de brede publieke sector kijkt stelt men vast dat de Vlaamse overheid op haar eigen manier rekening houdt met het aspect ‘chronische ziekte’ in de handicapmonitoring[[5]](#footnote-5).

De CIPH is van oordeel dat de reflecties over chronische ziekte relevant zijn in het kader van het KB van 2005 en in lijn zijn met het VN-Verdrag[[6]](#footnote-6). Ze uit niettemin bedenkingen bij de automatische gelijkstelling van de door het RIZIV erkende status van chronische ziekte in zijn huidige vorm met een handicap. Ze geeft aan dat bepaalde handicapsituaties die op dit moment voor de CIPH-monitoring in aanmerking komen met situaties van chronische ziekte overeenkomen en ze vraagt of het mogelijk is om rekening te houden met het aspect “duurzaam capaciteitsverlies” in de hervorming van het KB van 2005. Ze suggereert dat een bevoegde dienst (zoals Medex) voor de erkenningen van situaties van chronische ziekte mét een duurzame impact en capaciteitsverlies zorgt, mits een reglementaire aanpassing in die zin om de attesteringsbronnen te vervolledigen.

De CIPH verwijst tot slot naar het verband tussen chronische ziektes en haar aanbevelingen nummer 5 en 9 uit haar jongste jaarverslag[[7]](#footnote-7). Ze slaan enerzijds op de redelijke aanpassingen op het werk en onder meer op het belang van deeltijds werken dat vergemakkelijkt moet worden, onder andere om rekening te houden met gezondheidsproblemen die een negatieve impact op de capaciteiten hebben, en anderzijds op de integratie van alle relevante hr-gegevens op het vlak van handicap.

## Artikel 3, punt 4° Federale Politie

Het Verslag aan de Koning licht toe dat de **Federale Politie** buiten het toepassingsgebied van de CIPH-monitoring zal vallen. Dit is een politieke keuze en volgt de juridische logica uit het reglementair kader dat op de CIPH van toepassing is. De CIPH merkt op dat de Federale Politie maar deels in de monitoringsperimeter viel, want de monitoring was slechts van toepassing op haar administratief personeel en niet op haar operationeel personeel. De CIPH werkt aan de inclusie in het federaal administratief openbaar ambt en laat opmerken dat de Federale Politie hoe dan ook geen gebruik kan maken van de reglementaire oplossingen en hefbomen op het vlak van positieve acties die worden uitgebouwd in het federaal administratief openbaar ambt, waarop de CIPH toeziet.

De CIPH drukt daarentegen de wens uit dat het inclusiebeleid en de juridische hefbomen worden ingevoerd of in stand gehouden in de context van de Federale Politie, op initiatief van haar voogdijminister. Daar het operationeel personeel van de Politie een uitzondering vormt omwille van een Europese richtlijn, omgezet in artikel 3 5° derde lid van het KB van 6 oktober 2025, kan deze uitzondering niet door de CIPH in vraag worden gesteld. Ze wijst dan ook op het nut van voortzetten van een inclusiebeleid wat het administratief personeel van de Federale Politie betreft, met een verankering in de relevante juridische teksten voor dit personeel.

De CIPH beveelt de minister van Ambtenarenzaken aan om overleg te plegen met de minister van Binnenlandse Zaken zodat hij de nodige maatregelen zou treffen.

## Artikel 5, punt 2° positieve acties

De commissie geeft een positief advies over deze wijziging. Ze geeft ruimte aan organisaties die de doelstelling van 3% personeel met een handicap behalen om de **federale positieve acties m.b.t. handicap te blijven toepassen**, zoals de voorbehouden selecties en de voorrang bij aanwerving. Personen met een handicap zullen op die manier meer tewerkstellingskansen krijgen om bij de overheid aan de slag te gaan. Een verantwoorde werkgever zal bovendien proactief kunnen handelen om een percentage van 3% of hoger met zulke initiatieven in stand te houden. Het CIPH-percentage wordt nog altijd per organisatie berekend om de federale werkgevers bewust te maken en te responsabiliseren. De doelstelling van 3% wordt met deze wijziging op het federaal administratief openbaar ambt als geheel bekeken. Deze aanpassing leeft het voorwaardelijke karakter van positieve acties uit de antidiscriminatiewetgeving na en zorgt tegelijkertijd voor een versoepeling van het reglementair kader binnen de federale overheid, met als doel om het toepassen van de federale positieve acties aan te moedigen. Ze moeten vaker ingang vinden op het terrein en dienen om concrete tewerkstellingskansen te geven, wat volledig in lijn is met aanbeveling nummer 1 van de CIPH in haar 2024-jaarverslag. Met deze aanbeveling wil de CIPH de beleidsmakers warm maken om voor een gezonde mix van stages, beroepsopleiding én klassieke (betaalde) tewerkstellingskansen te zorgen.

In dat opzicht beveelt de CIPH aan om eveneens artikel 3 § 2 in het KB van 2005 aan te passen, namelijk ‘ § 2. Een overheidsdienst die het percentage dat is bepaald in § 1, eerste lid, niet bereikt, is verplicht om […]’ om er deze belangrijke verduidelijking in te verwerken ‘is verplicht om de positieve acties met betrekking tot handicap toe te passen, namelijk het organiseren van selecties die voorbehouden worden aan personen met een handicap en het toepassen van de voorrang bij aanwerving’.

## Artikel 5, punt 3° fysieke personen monitoren

De commissie vindt het inderdaad nuttig om **fysieke personen te gaan monitoren** en om af te stappen van berekeningen op basis van voltijdse equivalenten. Een voltijdse arbeidsregeling als uitgangspunt gebruiken kan namelijk met een (onbedoelde) vorm van validisme overeenkomen. Het doet er niet toe dat een persoon met een handicap ervoor kiest om deeltijds te werken, wat de reden ervan ook is. Ze kan het bijvoorbeeld nodig hebben, ze blijft hoe dan ook een volwaardige persoon die werk verricht, en dient als dusdanig te worden geteld in de monitoring volgens de geest van het VN-Verdrag[[8]](#footnote-8). Deze wijziging heeft niet tot doel om het CIPH-percentage aanzienlijk te verbeteren, ze is bedoeld om respect te betuigen voor de keuzes én voor de noden van de medewerkers met een handicap, alsook voor hun persoon. Tot slot moet men dit punt ook intersectioneel en in toepassing van de wet Gender Mainstreaming[[9]](#footnote-9) benaderen. Beleidsmakers moeten er bewust van zijn dat vrouwen vaker kiezen voor deeltijds werken dan mannen in onze maatschappij[[10]](#footnote-10), met 40,5% vrouwen die deeltijds werken en 12,8% mannen die deeltijds werken. Personen gaan tellen als fysieke personen blijkt dus meer inclusief op het vlak van handicap, maar ook op het vlak van gender.

## Artikel 5, punt 4° opening naar de beroepsopleiding

Deze wijziging zet de deur open voor federale organisaties om beroep te doen op veel meer formules van **gewestelijke beroepsopleiding** voor personen met een handicap. Deze versoepeling maakt het mogelijk om gevarieerde formules te overwegen, welke door de deelentiteiten worden bepaald omdat dit tot hun bevoegdheden behoort (zie de analyse gevoerd door FOD BOSA en zijn publicatie hieromtrent[[11]](#footnote-11) om werkgevers in te lichten en te ondersteunen). De bepaling betreffende de beroepsopleiding zoals ze momenteel in het koninklijk besluit te vinden is, is eigenlijk veel te restrictief en houdt onvoldoende rekening met de waaier aan gewestelijke mogelijkheden. De voorgestelde aanpassing zou op verschillende vlakken voordelig zijn. Ze vergemakkelijkt de interfederale samenwerking als bijdrage tot de inzetbaarheid en de tot activering van personen met een handicap op de arbeidsmarkt, zonder per se een aanwerving bij de overheid tot gevolg te hebben. Ze zorgt voor meer kansen op werkplekleren, een nuttige aanvulling op de employer branding van de administraties. De beroepsopleiding voor personen met een handicap in de statistieken meetellen geeft aan alle werkgevers de kans om acties te blijven organiseren, zelfs indien ze geen marge hebben om aan te werven omwille van beperkte budgetten. De CIPH laat weten dat bij het meetellen van de beroepsopleiding er op operationeel vlak in dit geval uitzonderlijk wel a rato fysieke personen zullen moeten omgezet worden voor een bepaald jaar (bv. stel dat een fysieke persoon een ‘CAP’-stage loopt van 6 maanden in 2024 bij een bepaalde FOD, moet ze als 0.5 opgenomen worden. Dit is eigen aan de gewestelijke formules omwille van de individuele overeenkomsten die afgesloten worden en verantwoordt dit verschil in de methode).

Het idee uit dit artikel is in lijn met bovengenoemde aanbeveling nummer 1 van de CIPH in haar jaarverslag 2024. Vanuit het oogpunt van de werkgevers is deze aanpassing een administratieve vereenvoudiging ten opzichte van de huidige bepaling, om het organiseren van deze beroepsopleidingsstages aan te moedigen, wat werkzoekende personen met een handicap ten goede komt.

## Artikel 5 punt 8 verduidelijking

De commissie vraagt zich af wat het doel van deze opheffing is “8° het zevende lid, dat het achtste lid wordt, wordt opgeheven”. Ze vraagt in ieder geval erom dat de mogelijkheid om beroep op maatwerkbedrijven te doen en het meetellen hiervan in de CIPH-monitoring worden behouden.

## Artikel 6 actieplannen en maatregelen

De commissie vraagt erom dat de Franse formulering hier ook aangepast wordt om de formulering ‘personne en situation de handicap’ consequent toe te passen. De Nederlandse formulering ‘persoon met een handicap’ is in orde.

Artikel 4 van KB 6/10/2005 dat de CIPH invoerde en zijn opdrachten bepaalt voorziet al in (weliswaar met andere woorden) dat werkgevers een **actieplan** moeten overmaken om naar de 3% te evolueren, indien ze deze doelstelling nog niet behalen in de meest recente CIPH-statistieken. De voorgestelde aanpassing bewandelt hetzelfde pad maar met een meer precieze tijdslijn. Ze geeft aan de minister van ambtenarenzaken het recht op nieuwe initiatieven, zij kan desgevallend een overheidsdienst verplichten om selecties voorbehouden aan personen met een handicap te publiceren, indien er budgettaire marge is in die organisatie qua personeelskredieten. In bepaalde gevallen kan de minister budgetten beperken of heroriënteren naar het thema handicap.

Algemeen gesproken is de CIPH te vinden voor een performanter systeem om de 3% te realiseren en de toekomst zal uitwijzen of deze modaliteiten daartoe bijdragen. Ze is vragende partij om op systematische wijze actieplannen te ontvangen voor organisaties die de 3%-doelstelling niet behalen. Ze vraagt meer concreet aan organisaties om de actieplannen op te sturen naar dit adres CIPH@bosa.fgov.be (secretariaat). Ze vraagt tot slot dat elk plan prioritair aandacht schenkt aan de 3 grote hefbomen ter beschikking van de organisaties: initiatieven op het vlak van positieve acties, initiatieven om personen met een handicap te verwelkomen via de gewestelijke beroepsopleiding, bestellingen bij maatwerkbedrijven[[12]](#footnote-12), en eventueel nog andere initiatieven.

Wat de gedetailleerde timing betreft die in het voorstel aan bod komen vraagt de CIPH wat men voor ogen heeft met de woorden ‘een jaar na de opstelling ervan’ in het Verslag aan de Koning. Het zou beter zijn dat de datum waarop het actieplan aan de CIPH wordt overgemaakt als officiële referentie geldt, en niet het opstellen ervan. Het koninklijk besluit heeft het over het uitwerken van een actieplan door federale werkgevers ‘binnen de maand na deze vaststelling’. Deze vaststelling komt a priori overeen met de publicatie van het CIPH-jaarverslag met de officiële cijfers.

De commissie wenst duidelijkheid over de juridische aard van de ministeriële beslissingen inzake **corrigerende acties**. Ze vraagt of dergelijke beslissingen nemen juridisch en begrotingstechnisch haalbaar is voor de minister van ambtenarenzaken. De begroting aanpassen of budgetten heroriënteren tijdens het (kalender)jaar maakt de medewerking van de minister van begroting waarschijnlijk noodzakelijk, misschien samen met de bevoegde minister voor een bepaalde organisatie. De commissie zou het verkiezen dat er proactief budgetten worden vrijgemaakt om een bepaald aantal voorbehouden selecties te organiseren, zoals landen als Marokko[[13]](#footnote-13) en de Democratische Republiek Congo[[14]](#footnote-14) het doen en zodoende een inspirerend voorbeeld stellen. Een goed geplande en proactieve benadering zou sneller resultaten kunnen opleveren dan een reactieve aanpak.

Indien het voorgestelde graduele systeem van sancties en corrigerende maatregelen wordt ingevoerd, wenst de CIPH om op de hoogte te worden gehouden van alle ministeriële beslissingen, alle informatie verkrijgen is nodig om haar reglementaire rol als analist en adviseur te kunnen blijven spelen. Het organiseren van voorbehouden selecties, als corrigerende maatregel beslist door de minister, komt in een zekere zin overeen met de aanbeveling nummer 4 van de CIPH. De commissie benadrukt er de nood aan regelmatige voorbehouden selecties voor de doelgroep (lees: in het algemeen, niet als sanctie). Deze hefboom vangt twee vliegen in één klap: een vacature invullen én met zekerheid stappen naar de 3% zetten.

# Conclusie

De CIPH wil de regering en meer bepaald de minister van ambtenarenzaken bedanken voor het belang dat ze hechten aan de inclusie van personen met een handicap op de arbeidsmarkt en bij federale administraties in het bijzonder. Ze juicht het ambitieuze inclusiebeleid toe en wenst oprecht dat het tot een trendbreuk leidt en tot meetbare vooruitgang in de toekomstige CIPH-statistieken.

# Handtekening van de voorzitter

1. [27 DECEMBER 2012. - Wet houdende diverse bepalingen inzake de toegankelijkheid van de gezondheidzorg](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article.pl?language=nl&sum_date=2025-08-05&dt=Loi&pdd=2012-12-31&choix1=et&choix2=et&fr=f&nl=n&du=d&trier=promulgation&lg_txt=n&pd_search=2012-12-31&s_editie=&numac_search=2012022488&caller=list&2012022488=0&view_numac=2012022488F) [↑](#footnote-ref-1)
2. [De gecoördineerde wet van 14 juli 1994 | RIZIV](https://www.riziv.fgov.be/nl/publicaties/reglementering/de-gecoordineerde-wet-van-14-juli-1994) [↑](#footnote-ref-2)
3. [DECEMBER 2013. - Koninklijk besluit tot uitvoering van artikel 37vicies/1 van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/article.pl?language=nl&lg_txt=n&type=&sort=&numac_search=&cn_search=2013121520&caller=eli&&view_numac=2013121520fr) [↑](#footnote-ref-3)
4. Advies van de afdeling Wetgeving van de Raad van State nr. [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. [Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap](https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/nl/internationaal-actief/uncrpd/uncrpd-rechten-personen-handicap-nl.pdf) [↑](#footnote-ref-6)
7. [Verslag CIPH 2024](https://bosa.belgium.be/sites/default/files/content/documents/Verslag_CIPH_2024_NL.pdf) [↑](#footnote-ref-7)
8. [Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap](https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/nl/internationaal-actief/uncrpd/uncrpd-rechten-personen-handicap-nl.pdf) [↑](#footnote-ref-8)
9. [De wet gender mainstreaming van 12 januari 2007 | Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen](https://igvm-iefh.belgium.be/nl/themas/gender-mainstreaming/wetgeving) [↑](#footnote-ref-9)
10. [Deeltijds werk | Statbel](https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/deeltijds-werk) (2025, cijfers 2024) [↑](#footnote-ref-10)
11. [Tabel stageregelingen handicap](https://bosa.belgium.be/sites/default/files/content/documents/Tabel%20stages%20handicap.pdf) [↑](#footnote-ref-11)
12. Maatwerkbedrijven: de minister van ambtenarenzaken kan [het ministerieel besluit](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article.pl?language=nl&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=n&pd_search=2024-05-21&s_editie=&numac_search=2024004618&caller=list&2024004618=0&view_numac=2024004618F) dat van kracht is herzien om deze bestellingen te stimuleren en hun impact te versterken. [↑](#footnote-ref-12)
13. [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) (Frans) [↑](#footnote-ref-13)
14. [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) (Frans) [↑](#footnote-ref-14)