



Corps Interfédéral de
l'Inspection des Finances

Gouvernement fédéral - Fonction publique

Isabelle KARLSHAUSEN
02 740 84 13
Isabelle.karlshausen@bosa.fgov.be

Bruxelles, 30 juin 2025

NOTE A LA

**Ministre de l'Action et de la
Modernisation publiques, chargée de la
Fonction publique**

VOS REFERENCES

NOS REFERENCES
IFBOSA/2025/318

DATE DE RECEPTION

19 juin 2025 (Questions posées le 24 juin et réponses reçues
le 26 juin 2025)

OBJET

**Projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 6 octobre 2005 portant l'inclusion
des personnes handicapées et des aménagements raisonnables lors de sélections**

1. Résumé du dossier

1.1 Contenu

Ce projet vise à proposer différentes mesures afin d'atteindre l'objectif de 3% de mise à l'emploi de personnes en situation de handicap au sein des services publics fédéraux (taux actuel de 1,36%). Les modifications apportées à l'arrêté peuvent être synthétisées comme suit :

- La terminologie de l'arrêté est adaptée afin d'utiliser les termes 'personne en situation de handicap' ;
- La définition de 'personne en situation de handicap' est élargie afin d'inclure les personnes ayant le statut de personnes atteintes d'une affection chronique reconnu par un organisme compétent. Ces personnes peuvent dès lors demander des aménagements raisonnables lors de leur participation à des sélections.
- L'objectif d'emploi de personnes en situation de handicap à hauteur de 3% de l'effectif est reformulé
 - o afin de s'appliquer également de manière globale à la fonction publique administrative fédérale et pas uniquement de manière spécifique à chaque service fédéral (les services visés à l'article 1er de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique). De ce fait,

l'obligation de consulter prioritairement les listes spécifiques continuera à s'appliquer tant que l'objectif des 3% n'aura pas été également atteint au niveau global.

- L'effectif est défini comme 'le nombre de membres du personnel repris dans l'inventaire du personnel' et remplace donc la notion d'ETP pour le calcul de l'objectif.
- Une nouvelle sanction est introduite pour les services qui n'atteindraient pas l'objectif de 3% deux années de suite :
 - l'obligation d'établir dans le mois de ce constat un plan d'action relatif au recrutement des personnes en situation de handicap.
 - Si l'objectif n'est pas atteint un an après l'élaboration du plan d'action, la ministre de la Fonction publique peut imposer l'organisation d'un trajet d'accueil ou d'une sélection réservée aux personnes en situation de handicap.
 - Si ensuite l'objectif n'est toujours pas atteint, la ministre de la Fonction publique peut bloquer (compte tenu du pourcentage non réalisé) une partie des recrutements ou engagements et obliger le département à consacrer une partie de ces crédits à des projets relatifs à l'emploi de personnes en situation de handicap.

Ce projet vise notamment à exécuter le point suivant de l'accord de gouvernement :
« Le secteur public doit donner l'exemple en ce qui concerne les personnes avec un handicap : nous appliquons des sanctions lorsque les objectifs fixés ne sont pas atteints de manière structurelle ».

1.2 Impact budgétaire (selon le proposant)

Aucun impact budgétaire n'est mentionné. Il est précisé qu'aucun crédit supplémentaire n'est demandé pour l'exécution de ce projet d'arrêté royal.

2. Remarques de l'Inspection des Finances

2.1. Les avis du Conseil supérieur national des personnes handicapées et de la Commission pour l'inclusion des personnes en situation de handicap doivent encore être demandés. L'Inspection fait remarquer qu'en principe le dossier soumis pour avis doit être complet et inclure l'ensemble des avis préalables à la décision du Conseil des ministres (en ce compris également celui du Collège des IPSS et, le cas échéant, du Collège des Présidents).

2.2. Concernant l'élargissement de la définition aux personnes ayant le statut de personnes atteintes d'une affection chronique, en l'absence de données statistiques précises concernant la part de la population active et le pourcentage de membres du personnel concernés, l'impact sur l'organisation et sur l'atteinte des objectifs ne peut être évalué. Il est possible que, si les membres du personnel concernés enregistrent leur statut, une amélioration des résultats par rapport à l'objectif des 3% soit constatée, sans recrutement supplémentaire cependant.

2.3. Le projet d'arrêté corrige le champ d'application de l'arrêté du 6 octobre 2005 pour l'adapter aux compétences de la ministre de la Fonction publique uniquement, et plus précisément exclure la Police fédérale qui n'en relève pas. A cet égard, l'Inspection fait remarquer que l'ensemble des services publics visés à l'article 25 de la loi du 22 mars 1999 portant diverses mesures en matière de fonction public ne sont donc pas concernés par le présent arrêté et qu'une réglementation d'exécution *ad hoc* doit en principe exister pour ceux-ci (par ex. pour le personnel attaché aux greffes et aux parquets). Le cas échéant, il conviendrait de vérifier que cette réglementation ne réfère pas simplement aux règles valables pour la fonction publique fédérale, auquel cas les modifications proposées ici auront également une incidence pour les services publics concernés.

2.4. Sur le plan budgétaire, il est précisé en réponse à la question de l'Inspection qu'aucun impact direct pour le SPF BOSA dans le cadre des sélections n'est attendu, les aménagements le plus souvent accordés ne présentant qu'un coût marginal (à l'exception du recours à un interprète en langue des signes) et le budget réservé pour ceux-ci (10.000 €) n'étant généralement pas utilisé en totalité.

Pour ce qui concerne le budget des départements 'employeurs', l'Inspection fait remarquer qu'une augmentation des dépenses peut être attendue d'une part en raison d'un recrutement plus important de personnes en situation de handicap et d'autre part en raison de l'enregistrement de membres du personnel en tant que personnes atteintes d'une affection chronique, du fait a) de l'augmentation des besoins en aménagements raisonnables au travail et b) du bénéfice possible dispositions prévues à l'article 64/1 de l'AR du 13 juillet 2017 fixant les allocations et indemnités des membres du personnel de la fonction publique fédérale (pour les déplacements domicile-lieu de travail, sur simple demande, abonnement de première classe ou octroi de l'indemnité kilométrique).

A défaut de données statistiques, cet impact est difficilement estimable.

2.5. L'Inspection prend acte des corrections apportées au projet d'arrêté mentionnées dans la réponse à ses questions reçue le 26 juin.

Plus particulièrement, il est précisé qu'il sera référé à l'inventaire du personnel (et non à l'inventaire du plan de personnel comme mentionné dans la version initiale du projet), au sens des circulaires relatives aux plans de personnel.

Le calcul de la norme de 3% s'effectuera donc désormais sur la base du nombre de personnes physiques et non plus sur la base du nombre d'ETP. L'Inspection n'est pas convaincue par l'explication proposée pour ce changement, à savoir d'éviter un biais validiste consistant à stigmatiser le temps partiel des personnes en situation de handicap. En effet, un calcul en 'personnes physiques' gomme totalement l'impact éventuel du temps partiel dans le calcul du taux d'emploi des personnes en situation de handicap, et l'objectif de 3% sera, si un tel impact se confirme, plus rapidement atteint, sans cependant que le taux d'emploi des personnes en situation de handicap n'ait réellement augmenté. Ce point gagnerait à être vérifié (dans le cadre des avis du CSNPH et de la CIPH éventuellement), l'Inspection n'identifiant pas d'analyse récente en la matière¹.

¹ Elle identifie une analyse de Statbel fondée sur des données de 2019, dont les conclusions semblent aller dans ce sens : 39% d'emplois à temps partiel pour 25% dans la population belge totale (pour

2.6. La ministre de la Fonction publique peut, si la mise en œuvre du plan d'action s'avère insuffisante pour atteindre l'objectif, imposer l'organisation d'un trajet d'accueil ou d'une sélection réservée aux personnes en situation de handicap. Pour cette dernière, il est référé à l'article 2, al. 4, de l'AR du 25 avril 2005 fixant les conditions d'engagement par contrat de travail dans certains services publics. L'Inspection fait remarquer que cet alinéa supprime la condition de réussite d'une sélection pour le recrutement sous contrat à durée déterminée. La sélection réservée imposée, qui sera organisée directement par le service recruteur, ne pourra donc concerner que des emplois pour lesquels un recrutement contractuel est autorisé et pour une durée déterminée. L'Inspection suggère de préciser cela dans le rapport au Roi, le texte même du projet pouvant donner l'impression qu'une telle sélection est possible pour n'importe quel emploi (statutaire ou sous contrat à durée (in)déterminée).

2.7. Enfin, l'Inspection prend acte de la volonté d'introduire des sanctions mais reste dubitative sur leur mise en œuvre, plus particulièrement quant à la possibilité de réaliser des projets (notion non définie) financés par des crédits bloqués et donc a priori avec un horizon temporel d'une année.

3. Conclusion

L'Inspection remarque que le projet pourrait avoir des conséquences budgétaires pour les départements, non évaluées, que ceux-ci devront assumer via les crédits existants (cf. point 2.4.).

Elle renvoie aux autres remarques formulées au point 2, et plus particulièrement aux points 2.5 et 2.6. Pour le reste, elle n'a pas d'objection de principe au présent projet, qu'elle vise favorablement.

Isabelle KARLSHAUSEN

Inspectrice générale des finances

COPIES

À Monsieur V. Van Peteghem, Ministre du Budget

À Monsieur N. Waeyaert, Président du SPF BOSA

A Monsieur E. Moeyaert, Chef de Corps

autant que le groupe-cible soit identique). Voir <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/les-personnes-handicapees-ou-souffrant-de-problemes-de-sante-de-longue-duree-ont-moins>