

BELGISCHE SENAAT

ZITTING 1994-1995

28 MAART 1995

Ontwerp van wet betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector

VERSLAG**NAMENS DE COMMISSIE VOOR DE
BINNENLANDSE AANGELEGENHEDEN
UITGEBRACHT
DOOR DE HEER VAN HOOLAND**

De Commissie voor de Binnenlandse Aangelegenheden heeft dit ontwerp besproken tijdens haar vergaderingen van 28 maart 1995.

**I. INLEIDENDE UITEENZETTING DOOR DE
MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN,
ALGEMENE ZAKEN EN AMBTENAREN-
ZAKEN**

Voorliggend wetsontwerp strekt tot herverdeling van de arbeid in de openbare sector.

Aan de werkzaamheden van de Commissie hebben deelgenomen:

1. Vaste leden: de heren Pedé, voorzitter; Cannaerts, Daras, De Loor, Flagothier, Guillaume, mevr. Lieten-Croes, de heren Mouton, Pinoie, Quintelier, Scharff, Tavernier, Van Aperen, Vancrombruggen, Vandenhoute en Van Hooland, rapporteur.
2. Plaatsvervangers: de heer Leroy, de dames Swinnen en Verhoeven.
3. Andere senator: de heer Desmedt.

R. A 16857*Zie:***Gedr. St. van de Senaat:****1366-1** (1994-1995) Ontwerp overgezonden door de Kamer van volksvertegenwoordigers.**SÉNAT DE BELGIQUE**

SESSION DE 1994-1995

28 MARS 1995

**Projet de loi relative à la redistribution
du travail dans le secteur public**

RAPPORT**FAIT AU NOM
DE LA COMMISSION
DE L'INTÉRIEUR
PAR M. VAN HOOLAND**

La commission de l'Intérieur a examiné le projet en discussion au cours de ses réunions du 28 mars 1995.

**I. EXPOSÉ INTRODUCTIF DU MINISTRE DE
L'INTÉRIEUR, DES AFFAIRES GÉNÉRALES
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE**

Ce projet de loi a pour objet la redistribution du travail dans le secteur public.

Ont participé aux travaux de la commission:

1. Membres effectifs: MM. Pedé, président; Cannaerts, Daras, De Loor, Flagothier, Guillaume, Mme Lieten-Croes, MM. Mouton, Pinoie, Quintelier, Scharff, Tavernier, Van Aperen, Vancrombruggen, Vandenhoute et Van Hooland, rapporteur.
2. Membres suppléants: M. Leroy, Mmes Swinnen et Verhoeven.
3. Autre sénateur: M. Desmedt.

R. A 16857*Voir:***Document du Sénat:****1366-1** (1994-1995): Projet transmis par la Chambre des représentants.

Het ontwerp ligt aldus in de lijn van het «globaal plan voor de tewerkstelling, het concurrentievermogen en de sociale zekerheid», door de Regering goedgekeurd op 17 november 1993.

A. Mechanismen en toepassingsgebied

Twee mechanismen worden ingevoerd op basis van een recht voor de individuele ambtenaar.

1. De halftijdse vervroegde uittreding.

Deze formule geeft de ambtenaar het recht om gedurende een periode van maximum vijf jaar, voorafgaand aan de datum van al dan niet vervroegde opruststelling, halftijds te werken. Desgevallend wordt de wedde van de ambtenaar gehalveerd. Hij ontvangt bijkomend een premie die voor de federale overheidsdiensten 11 940 frank bedraagt en voor de provincies en gemeenten varieert tussen 8 000 frank en 11 940 frank. Indien twee ambtenaren van eenzelfde overheidsdienst vervroegd uittreden, moeten zij worden vervangen door één statutair personeelslid

Belangrijk hierbij is dat de betrokkenen in dienst blijven tot de normale pensioenleeftijd en dat de pensioenlasten derhalve niet worden verhoogd.

2. De vierdagenweek

Vastbenoemde en contractuele personeelsleden, die voltijds werken, kunnen op grond van deze formule kiezen voor een vierdagenwerkweek. Bovenop de wedde verschuldigd voor de verminderde prestaties, ontvangt het personeelslid een weddetoeslag.

Deze premie moet het mogelijk maken dat de betrokken personeelsleden, die 80 pct. werken, toch nog ongeveer 90 pct. van hun netto-wedde behouden.

Voor de federale overheidsdiensten bedraagt deze premie 3 250 frank per maand.

Voor de gemeenten en provincies kan hij variëren tussen 2 000 en 3 250 frank.

Administratieve overheden:

1. Wat de federale overheden betreft, gelden beide mechanismen als een absoluut recht.

2. Voor de gemeentelijke en provinciale overheden moet een onderscheid worden gemaakt naargelang van het soort mechanisme:

— de vervroegde halftijdse uittreding wordt als een absoluut recht ingebouwd omdat dit systeem, op financieel vlak, volledig zelfbedruipend wordt geacht;

Il se situe donc dans le droit fil du plan global pour l'emploi, la compétitivité et la sécurité sociale, approuvé par le Gouvernement le 17 novembre 1993.

A. Mécanismes et champ d'application

Chaque fonctionnaire aura le droit d'opter pour l'une ou l'autre de deux formules.

1. Le départ anticipé à mi-temps

Cette formule confère au fonctionnaire le droit de travailler à mi-temps pendant une période ininterrompue de cinq ans au maximum précédant la date de sa mise à la retraite anticipée ou non. Le cas échéant, son traitement sera réduit de moitié. Il bénéficiera également d'une prime qui, pour les services publics fédéraux, s'élève à 11 940 francs et, pour les provinces et les communes, varie entre 8 000 francs et 11 940 francs. Deux membres du personnel qui font usage dans le même service public du droit au départ anticipé à mi-temps doivent être obligatoirement remplacés par un membre du personnel statutaire.

Il importe de noter en l'espèce que les intéressés restent en fonction jusqu'à l'âge normal de la mise à la retraite et que les charges des pensions ne sont donc pas majorées.

2. La semaine de quatre jours

Les membres du personnel nommés à titre définitif et les contractuels occupés à temps plein peuvent opter pour ce régime de travail. En plus du traitement dû pour prestations réduites, le membre du personnel recevra un complément de traitement.

Cette prime doit permettre aux membres du personnel concernés qui travaillent à 80 p.c. de garder malgré tout environ 90 p.c. de leur traitement net.

Pour les services publics fédéraux, cette prime est de 3 250 francs par mois.

Pour les communes et les provinces, elle peut varier entre 2 000 et 3 250 francs.

Autorités administratives:

1. En ce qui concerne les autorités fédérales, le recours à ces deux formules de travail constitue un droit absolu.

2. En ce qui concerne les autorités communales et provinciales, il faut établir une distinction en fonction du type de mécanisme:

— le droit au départ anticipé à mi-temps est instauré en tant que droit absolu parce que ce système ne devrait rien coûter;

— de vierdagenweek wordt voor gemeenten en provincies als mogelijke formule aangeboden in functie van de financiële haalbaarheid.

De financiële weerslag van deze formule zal afhangen van de concrete situatie.

In gemeenten waar momenteel weinig of geen personeelsleden zijn die in een vierdagenweek werken, zal de maatregel zeker zelfbedruipend zijn.

Indien evenwel in de betrokken administraties een groot aantal ambtenaren, die thans reeds vier dagen op vijf werken, de overstap maken naar de nieuwe formule, dan zal deze overgang een bijkomende uitgave meebrengen.

De federale overheidsdiensten zijn in dit geval.

Vandaar dat de gemeenten niet verplicht worden in deze formule te stappen.

Bovendien:

— is voor hen de hoogte van de premie moduleerbaar;

— kan de maatregel beperkt worden tot bepaalde personeelscategorieën en

— worden op de wedden van de vervangers geen sociale bijdragen betaald.

3. Voor de autonome overheidsbedrijven voorziet het ontwerp eveneens in mogelijkheden tot arbeidsherverdeling op voorwaarde dat zowel een bedrijfsplan als een financieel plan worden goedgekeurd bij een in ministerraad overlegd koninklijk besluit. Het ontwerp voorziet overigens in een lijst van mogelijke maatregelen, op te nemen in het bedrijfsplan.

4. Wat de overige administratieve overheden betreft, onder meer de gemeenschappen en gewesten, wordt op het bevoegdheidsprobleem gewezen. Het ontwerp dient er zich toe te beperken deze overheden de mogelijkheid te bieden om, mits een akkoord met de federale overheid, in het systeem van arbeidsherverdeling te stappen.

B. Financiering

De kosten voor het project van de arbeidsherverdeling wordt op 100 miljoen frank geraamd.

Daarvan wordt 20 miljoen frank voorzien voor specifieke maatregelen voor de diensten van de civiele bescherming en van de gezondheidsinspectie van Volksgezondheid in de luchthaven van Brussel-Nationaal.

De eigenlijke kostprijs bedraagt voor de federale overheid bijgevolg 80 miljoen frank. Dit bedrag

— la semaine de quatre jours est proposée aux communes et aux provinces en tant que formule susceptible d'être appliquée en fonction de sa faisabilité financière.

L'incidence financière de cette formule dépendra de la situation concrète.

Dans les communes qui, à l'heure actuelle, n'occupent guère ou pas de personnel sous le régime de la semaine de quatre jours, la mesure sera assurément autosuffisante.

S'il existe toutefois, dans les administrations concernées, un nombre élevé de fonctionnaires travaillant déjà quatre jours sur cinq qui passent à la nouvelle formule, cette transition entraînera une dépense supplémentaire.

C'est le cas des services publics fédéraux.

C'est la raison pour laquelle les communes ne doivent pas obligatoirement adopter cette formule.

En outre:

— pour ces dernières, le niveau de la prime est modulable;

— la mesure peut être limitée à certaines catégories de personnel et

— aucune cotisation sociale n'est payée sur les traitements des remplaçants.

3. En ce qui concerne les entreprises publiques autonomes, le projet à l'examen prévoit également des possibilités de redistribution du travail à condition qu'un plan d'entreprise et un plan financier soient approuvés par voie d'arrêté royal délibéré en Conseil des ministres. Le projet à l'examen prévoit du reste une liste de mesures possibles à faire figurer dans le plan d'entreprise.

4. En ce qui concerne les autres autorités administratives, notamment les communautés et les régions, l'attention est attirée sur la question des compétences. Le projet doit se borner à permettre à ces autorités d'adhérer au système de redistribution du travail moyennant la conclusion d'un accord avec l'autorité fédérale.

B. Financement

Le coût du projet de redistribution du travail est estimé à 100 millions de francs.

Sur ce total, 20 millions de francs sont destinés à financer des mesures spécifiques en faveur des services de la protection civile et de l'inspection d'hygiène de la santé publique à l'aéroport de Bruxelles-National.

Le coût effectif s'élève par conséquent à 80 millions de francs pour les autorités fédérales. Ce montant

wordt in ruime mate besteed aan overgangsmaatregelen tot gelijkschakeling van de reeds bestaande stelsels.

Zoals blijkt uit de onderstaande tabellen zal de halftijdse vervroegde uittreding een positief resultaat opleveren, zowel in de federale overheidsdiensten als voor de gemeenten.

Halftijdse vervroegde uittreding - Financiële weerslag

Federale overheidsdiensten

1. Geïndexeerde jaarwedden

	Beginwedde — <i>Traitement initial</i>	Hoogste wedde einde loopbaan — <i>Traitement le plus élevé fin de carrière</i>
Niveau 1	949 953	2 029 474 (*)
Niveau 2	621 357	1 286 646
Niveau 3	580 082	1 088 447
Niveau 4	565 890	754 260

(*) Hoogste wedde einde loopbaan in rang 10.

Wanneer 2 personeelsleden vervroegd uittreden met de hoogste wedde einde loopbaan en vervangen worden door een aan te werven statutair in hetzelfde niveau, geeft dat, na verrekening van de pensioenverplichtingen voor de sector overlevingspensioenen:

- in niveau 1: + 711 997 frank;
- in niveau 2: + 328 832 frank;
- in niveau 3: + 183 678 frank;
- in niveau 4: - 112 318 frank.

2. Ervan uitgaande dat 994 statutairen in niveau 4, 2 894 statutairen in niveau 3, 2 240 statutairen in niveau 2 en 866 statutairen in niveau 1 (rang 10) de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt of ouder zijn, en van die statutairen in niveau 4 iedereen kiest voor de halftijdse vervroegde uittreding, in niveau 3, 75 pct. van de statutairen, in niveau 2, 50 pct. van de statutairen en in niveau 1, 25 pct. van de statutairen, dan krijgen we volgend overzicht met betrekking tot de vrijkomende loonmassa en de kostprijs voor de vervangingen. Voor de vrijkomende loonmassa wordt uitgegaan van de hiernavermelde gemiddelde jaarwedde verbonden aan de eindeloopbaan van de verschillende weddeschalen die binnen het betreffende niveau bestaan: niveau 1 = 1 742 500 frank; niveau 2 = 1 119 723 frank; niveau 3 = 864 928 frank; niveau 4 = 670 853 frank.

servira dans une large mesure à financer les mesures transitoires visant à harmoniser les systèmes existants.

Comme le montrent les tableaux ci-dessous, le départ anticipé à mi-temps débouchera sur un résultat positif, tant au niveau des services publics fédéraux qu'au niveau des communes.

Départ anticipé à mi-temps - Incidence financière

Services publics fédéraux

1. Traitements annuels indexés

(*) Traitement le plus élevé fin de carrière en rang 10.

Lorsque 2 membres du personnel bénéficiant du traitement le plus élevé fin de carrière font usage du départ anticipé et sont remplacés par un statutaire à engager dans le même niveau, cela donne, prises en compte les obligations en matière des pensions pour le secteur de pensions de survie:

- pour le niveau 1: + 711 997 francs;
- pour le niveau 2: + 328 832 francs;
- pour le niveau 3: + 183 678 francs;
- pour le niveau 4: - 112 318 francs.

2. Partant de l'hypothèse que 994 statutaires du niveau 4, 2 894 statutaires du niveau 3, 2 240 statutaires du niveau 2 et 866 statutaires du niveau 1 (rang 10) ont atteint l'âge de 55 ans, ou sont plus âgés, et que, de ces statutaires, dans le niveau 4, tout le monde opte pour le départ anticipé à mi-temps, dans le niveau 3, 75 p.c. des statutaires, dans le niveau 2, 50 p.c. des statutaires et dans le niveau 1, 25 p.c. des statutaires, on obtiendrait le tableau suivant relatif à la masse salariale dégagée et au coût des remplacements. Quant à la masse salariale dégagée, on part du traitement annuel moyen mentionné ci-dessus afférent à la fin de carrière des différentes échelles de traitements qui existent dans le niveau concerné: niveau 1 = 1 742 500 francs; niveau 2 = 1 119 723 francs; niveau 3 = 864 928 francs; niveau 4 = 670 853 francs.

	Vrijkomende loonmassa — Masse salariale dégagée	Kostprijs vervangingen — Coût des remplacements
Niveau 1	151 171 014	102 832 412
Niveau 2	445 639 908	347 959 920
Niveau 3	604 489 187	629 533 990
Niveau 4	190 742 051	281 247 330
Totaal. — Total	1 392 042 160	1 361 573 652

Antwerpen

Voor Antwerpen werden volgende gegevens medegedeeld:

1) 1 121 ambtenaren komen in aanmerking om te genieten van de halftijdse vervroegde uittreding (exclusief politie- en brandweerdiensten);

2) de gemiddelde wedde van die ambtenaren bedraagt 1 055 737 frank 's jaars op 1 oktober 1994.

Bij de initiële berekening aangaande de financiële haalbaarheid van de maatregel werd uitgegaan van een gemiddelde jaarwedde van de uittreders van 1 070 000 frank.

De gemiddelde jaarwedde van de potentiële uittreders in de stad Antwerpen wijkt nauwelijks af van de jaarwedde die bij de initiële berekening in aanmerking genomen werd, waardoor geconcludeerd kan worden dat de toepassing van de maatregel in de stad Antwerpen geen budgettair probleem kan stellen.

Gent

1. In Gent kunnen 485 ambtenaren in 1995 kiezen voor de halftijdse vervroegde uittreding, als volgt verdeeld over de niveaus: 67 in niveau 1, 42 in niveau 2, 291 in niveau 3 en 85 in niveau 4. Er zouden, indien elke ambtenaar kiest voor de halftijdse vervroegde uittreding, 33 statutairen in niveau 1, 21 statutairen in niveau 2, 146 statutairen in niveau 3 en 42 statutairen in niveau 4 ter vervanging in dienst genomen moeten worden.

2. Financiële verrekening

2.1. Loonmassa die vrijkomt	258 548 024
2.2. Uit te betalen premies: 485 × 12 × 11 940	69 490 800
2.3. Uit te betalen lonen voor de vervangers: Niveau 1: 33 × 949 953 = 31 348 449 Niveau 2: 21 × 621 357 = 13 048 497 Niveau 3: 146 × 580 082 = 84 691 972 Niveau 4: 42 × 565 890 = 23 767 380	152 856 298
2.4. Pensioenverplichtingen: (258 548 024 - 152 856 298) × 7,5 pct.	7 926 879
Totaal 2.2 + 2.3 + 2.4	230 273 977

De balans is bijgevolg positief: 258 548 024 - 230 273 977 = 28 274 047 frank.

Anvers

Pour ce qui est d'Anvers, on a communiqué les données suivantes:

1) 1 121 fonctionnaires entrent en ligne de compte pour le bénéfice du départ anticipé à mi-temps (à l'exclusion des services de police et d'incendie);

2) le traitement moyen de ces fonctionnaires s'élevait à 1 055 737 francs par an au 1^{er} octobre 1994.

Pour ce qui est du calcul initial de la « faisabilité » financière de la mesure, l'on s'est basé sur un traitement annuel moyen, au moment du départ, de 1 070 000 francs.

Le traitement annuel moyen des candidats potentiels au départ dans la ville d'Anvers s'écarte à peine du traitement annuel dont on a tenu compte dans le calcul initial, si bien que l'on peut conclure que l'application de la mesure dans la ville d'Anvers ne peut soulever aucun problème budgétaire.

Gand

1. À Gand, 485 agents peuvent opter pour le départ anticipé à mi-temps en 1995. Ces agents se répartissent comme suit aux différents niveaux: 67 au niveau 1, 42 au niveau 2, 291 au niveau 3 et 85 au niveau 4. Dans l'hypothèse où chaque agent opterait pour le départ anticipé à mi-temps, il conviendrait de recruter 33 agents statutaires au niveau 1, 21 au niveau 2, 146 au niveau 3 et 42 au niveau 4 pour assurer leur remplacement.

2. Conséquences financières

2.1. Masse salariale libérée	258 548 024
2.2. Primes à payer: 485 × 12 × 11 940	69 490 800
2.3. Rémunérations des remplaçants: Niveau 1: 33 × 949 953 = 31 348 449 Niveau 2: 21 × 621 357 = 13 048 497 Niveau 3: 146 × 580 082 = 84 691 972 Niveau 4: 42 × 565 890 = 23 767 380	152 856 298
2.4. Obligations en matière de pension: (258 548 024 - 152 856 298) × 7,5 p.c.	7 926 879
Total 2.2 + 2.3 + 2.4	230 273 977

Le bilan est donc positif: 258 548 024 - 230 273 977 = 28 274 047 francs.

Dendermonde

1. Uit bijgaand overzicht blijkt en kan afgeleid worden dat in 1995, 20 ambtenaren zouden kunnen kiezen voor de halftijdse vervroegde uittreding, als volgt verdeeld over de niveaus: vijf in niveau 2, negen in niveau 3 en zes in niveau 4. Er zouden, indien elke ambtenaar kiest voor de halftijdse vervroegde uittreding, twee statutairen in niveau 2, vijf statutairen in niveau 3 en drie statutairen in niveau 4 ter vervanging in dienst genomen moeten worden.

2. Financiële verrekening

2.1. Loonmassa die vrijkomt	9 190 894
2.2. Uit te betalen premies: 20 × 12 × 11 940	2 865 600
2.3. Uit te betalen lonen voor de vervangers: Niveau 2: 2 × 621 357 = 1 242 714 Niveau 3: 5 × 580 082 = 2 900 410 Niveau 4: 3 × 565 890 = 1 697 670	5 840 794
2.4. Pensioenverplichtingen: (9 190 894 - 5 840 794) × 7,5 pct.	251 257
Totaal 2.2 + 2.3 + 2.4	8 957 651
De balans is bijgevolg positief: 9 190 894 - 8 957 651 = 233 243 frank.	

Tongeren

1. In Tongeren kunnen 36 ambtenaren in 1995 kiezen voor de halftijdse vervroegde uittreding, als volgt verdeeld over de niveaus: 6 in niveau 1, 16 in niveau 2, 13 in niveau 3 en 1 in niveau 4. Er zouden, indien elke ambtenaar kiest voor de halftijdse vervroegde uittreding, 3 statutairen in niveau 1, 8 statutairen in niveau 2, 6 statutairen in niveau 3 en 1 statutair in niveau 4 ter vervanging in dienst genomen moeten worden.

2. Financiële verrekening

2.1. Loonmassa die vrijkomt	20 255 058
2.2. Uit te betalen premies: 36 × 12 × 11 940	5 158 080
2.3. Uit te betalen lonen voor de vervangers: Niveau 1: 3 × 949 953 = 2 849 859 Niveau 2: 8 × 621 357 = 4 970 856 Niveau 3: 6 × 580 082 = 3 480 492 Niveau 4: 1 × 565 890 = 565 890	11 867 097
2.4. Pensioenverplichtingen: (20 255 058 - 11 867 097) × 7,5 pct.	629 097
Totaal 2.2 + 2.3 + 2.4	17 654 274
De balans is bijgevolg positief: 20 255 058 - 17 654 274 = 2 600 784 frank.	

Tot slot wenst de minister nogmaals te onderstrepen:

— dat de halftijdse vervroegde uittreding geen bijkomende uitgaven in de pensioensector tot gevolg heeft, daar het hier niet gaat om een vervroegde opruiststelling;

Termonde

1. Il ressort de l'aperçu ci-joint que 20 agents pourraient opter pour le départ anticipé à mi-temps en 1995. Ces agents se répartissent comme suit aux différents niveaux: 5 au niveau 2, 9 au niveau 3 et 6 au niveau 4. Dans l'hypothèse où chaque agent opterait pour le départ anticipé à mi-temps, il conviendrait de recruter 2 agents statutaires au niveau 2, 5 au niveau 3 et 3 au niveau 4, pour assurer leur remplacement.

2. Conséquences financières

2.1. Masse salariale libérée	9 190 894
2.2. Primes à payer: 20 × 12 × 11 940	2 865 600
2.3. Rémunérations des remplaçants: Niveau 2: 2 × 621 357 = 1 242 714 Niveau 3: 5 × 580 082 = 2 900 410 Niveau 4: 3 × 565 890 = 1 697 670	5 840 794
2.4. Obligations en matière de pension: (9 190 894 - 5 840 794) × 7,5 p.c.	251 257
Total 2.2 + 2.3 + 2.4	8 957 651
Le bilan est donc positif: 9 190 894 - 8 957 651 = 233 243 francs.	

Tongres

1. À Tongres, 36 fonctionnaires peuvent opter en 1995 pour le départ anticipé à mi-temps. Ils se répartissent comme suit entre les divers niveaux: 6 au niveau 1, 16 au niveau 2, 13 au niveau 3 et 1 au niveau 4. Si tous les fonctionnaires choisissaient le départ anticipé à mi-temps, l'on pourrait engager 3 statutaires au niveau 1, 8 statutaires au niveau 2, 6 statutaires au niveau 3 et 1 statutaire au niveau 4.

2. Conséquences financières

2.1. Masse salariale libérée	20 255 058
2.2. Primes à payer: 36 × 12 × 11 940	5 158 080
2.3. Rémunérations des remplaçants: Niveau 1: 3 × 949 953 = 2 849 859 Niveau 2: 8 × 621 357 = 4 970 856 Niveau 3: 6 × 580 082 = 3 480 492 Niveau 4: 1 × 565 890 = 565 890	11 867 097
2.4. Obligations en matière de pension: (20 255 058 - 11 867 097) × 7,5 pct.	629 097
Total 2.2 + 2.3 + 2.4	17 654 274
Le bilan est donc positif: 20 255 058 - 17 654 274 = 2 600 784 francs.	

En conclusion, le ministre tient à souligner encore une fois:

— que le départ anticipé à mi-temps n'entraîne pas de dépenses supplémentaires dans le secteur des pensions, étant donné qu'il s'agit ici d'une mise à la retraite anticipée;

— dat de federale overheid maar de helft van de verplichtingen die zij zelf opneemt, oplegt aan de lagere besturen.

II. ALGEMENE BESPREKING

1. Opmerkingen van de commissieleden

Een commissielid wenst vooreerst te vernemen wat precies het statuut is van de ambtenaren die voor de halftijdse vervroegde uittreding kiezen. Kunnen zij hun halftijdse arbeidsbaan cumuleren met een andere betaalde opdracht of is er, zoals voor bijvoorbeeld bruggepensioneerden, geen enkele nevenactiviteit mogelijk?

Hij merkt voorts op dat tegen de beide formules nogal wat bezwaren kunnen worden geformuleerd wat het beheer van de betrokken diensten betreft.

Wat gebeurt er indien een lid van het hogere kader, dat moeilijk vervangbaar is, bijvoorbeeld een gemeentesecretaris, gebruik wenst te maken van één van de beide systemen. Kan hem dit recht worden ontzegd?

Indien twee personeelsleden van zeer verschillend niveau of van verschillende diensten kiezen voor de halftijdse uittreding, moeten zij door één nieuw personeelslid worden vervangen. Het is duidelijk dat dit aanleiding kan geven tot organisatorische moeilijkheden.

Ten slotte vraagt het lid of de maatregelen ook van toepassing zijn op de leden van het gemeentelijk onderwijspersoneel.

Ook een ander commissielid acht het niet onwaarschijnlijk dat de betrokken personeelsleden in de vrijgekomen tijd een bijberoep zullen uitoefenen of in het zwart gaan werken. Kan het toekennen van de premie afhankelijk worden gemaakt van het feit dat de betrokkenen geen nevenactiviteit hebben.

Een derde spreker verklaart dat hij principieel volkomen akkoord kan gaan met het voorliggende ontwerp, dat overigens kadert in de inspanningen van de Regering om te komen tot een herverdeling van de beschikbare arbeid.

Toch kan hij begrip opbrengen voor de ongerustheid van vele gemeentebesturen, over de financiële weerslag. Niet iedereen is er immers van overtuigd dat de halftijdse vervroegde uittreding een positief resultaat zal opleveren of zelfs een nuloperatie betekent.

Een commissielid vraagt hoe de overstap van de personeelsleden die nu reeds in een regime van 80 pct. werken concreet zal worden geregeld.

— que l'autorité fédérale n'impose aux pouvoirs subordonnés que la moitié des obligations auxquelles elles s'astreint elle-même.

II. DISCUSSION GÉNÉRALE

1. Remarques des commissaires

Un commissaire désire avant tout savoir quel est exactement le statut des fonctionnaires qui optent pour le départ anticipé à mi-temps. Peuvent-ils cumuler leur emploi à mi-temps dans les services publics avec une autre charge rémunérée ou aucune activité accessoire n'est-elle possible, comme dans le régime des prépensions.

Il ajoute que bon nombre d'objections peuvent être formulées à l'encontre des deux formules pour ce qui est de la gestion des services en question.

Qu'arrivera-t-il si un membre du cadre supérieur qui est difficilement remplaçable, par exemple un secrétaire communal, souhaite adhérer à un de ces deux systèmes? Peut-on lui refuser ce droit?

Si deux membres du personnel de niveaux très différents ou de services distincts choisissent le départ anticipé à mi-temps, doivent-ils être remplacés par un seul nouvel agent? Il est clair que cela peut donner lieu à des difficultés d'organisation.

Enfin, l'intervenant demande si les mesures sont également applicables aux membres du personnel enseignant communal.

Un autre commissaire estime, lui aussi, qu'il n'est pas improbable que les membres du personnel concernés occupent leur nouveau temps libre en exerçant une profession accessoire ou en travaillant au noir. L'octroi de la prime peut-il être subordonné à la condition que les intéressés n'exercent aucune activité accessoire?

Un troisième intervenant déclare pouvoir souscrire entièrement, en principe, au projet en discussion, qui cadre d'ailleurs avec les efforts faits par le Gouvernement pour réaliser une redistribution du travail disponible.

Il peut toutefois comprendre l'inquiétude qu'éprouvent de nombreuses administrations communales en ce qui concerne l'incidence financière de la loi en projet. En effet, toutes ne sont pas convaincues que le départ anticipé à mi-temps donnera un résultat positif ou même qu'il constituera une opération blanche.

Un membre demande comment sera réglé concrètement le passage des membres du personnel qui travaillent déjà selon un régime de 80 p.c.

Voorts wijst hij ook op de consequenties die dit ontwerp op het organisatorische vlak kan hebben. Moeten de ambtenaren die in het systeem stappen binnen hun eigen niveau worden vervangen of kan men bijvoorbeeld ambtenaren van niveau 1 vervangen in niveau 2 en vice versa.

Een lid is van oordeel dat het voorliggende ontwerp een belangrijke stimulans kan betekenen voor de herverdeling van de beschikbare arbeid.

Hij wijst er echter op dat in het onderwijs momenteel diverse systemen worden toegepast van deeltijds werken, vervroegde uittreding en dergelijke.

Hoe verhouden de voorliggende maatregelen zich tegenover deze systemen, o.a. in het gesubsidieerd onderwijs?

Hij merkt voorts op dat de quota gesubsidieerde contractuelen die thans door de gemeenten in dienst kunnen worden genomen, worden vastgesteld op basis van het aantal statutaire personeelsleden die in dienst zijn.

Zullen deze quota niet worden verminderd, wanneer statutair personeel gebruik maakt van de voorliggende maatregelen en wordt vervangen door contractuelen.

Een spreker onderstreept dat de gemeenten, evenals de gemeenschappen en de gewesten, autonome instellingen zijn. Op welke juridische basis kunnen zij dan door de federale overheid worden verplicht de deeltijdse vervroegde uittreding in te voeren.

Hij merkt voorts op, dat er tot nog toe over deze aangelegenheid weinig of geen overleg is geweest met de gemeenten. Zal dit er in een later stadium nog komen?

Spreker vestigt er vervolgens de aandacht op dat het systeem na drie jaar moet worden geëvalueerd. Bovendien moet jaarlijks bij de Kamers een verslag worden ingediend. Wat gebeurt er als deze evaluaties negatief uitvallen? Is het mogelijk dat de maatregelen dan gewoon worden opgeheven en vervangen door een ander systeem, zoals dat ook met het jongerenbanenplan het geval was?

Hij wijst er ten slotte op dat blijkbaar weinig voorafgaand onderzoek is gebeurd naar de interesse van het personeel voor deze maatregelen. Indien er vooraf grondige peilingen waren gedaan, hadden zij misschien meer kunnen worden gemoduleerd, naar bepaalde personeelscategorieën toe.

Het is mogelijk dat de invoering ervan tot zware moeilijkheden leidt op het organisatorisch-functionele vlak, doordat bijvoorbeeld teveel personeelsleden van hogere rangen in het systeem

Il attire, par ailleurs, l'attention sur les conséquences que pourrait avoir de projet sur le plan de l'organisation. Les fonctionnaires qui adhèrent au système doivent-ils être remplacés à leur propre niveau ou peut-on, par exemple, remplacer des fonctionnaires du niveau 1 par des agents du niveau 2, et vice versa?

Un membre estime que le projet en discussion peut constituer un important stimulant pour ce qui est de la redistribution du travail disponible.

Il souligne toutefois que l'on applique actuellement dans l'enseignement divers systèmes de travail à temps partiel, de départs anticipés, etc.

Où les mesures proposées se situent-elles par rapport à ces systèmes, notamment dans l'enseignement subventionné?

L'intervenant ajoute que les quotas de contractuels subventionnés qui peuvent actuellement être occupés par les communes sont fixés sur la base du nombre des membres du personnel statutaire en fonction.

Ces quotas ne seront-ils pas réduits lorsque des membres du personnel statutaire auront recours aux mesures en discussion et seront remplacés par des contractuels?

Un membre souligne que les communes, ainsi que les communautés et les régions, sont des institutions autonomes. Sur quelle base juridique le pouvoir fédéral peut-il, dès lors, les obliger à instaurer le régime du départ anticipé à mi-temps?

Il fait, par ailleurs, observer que les communes n'ont guère été consultées, voire pas du tout, sur ces questions. Le seront-elles à un stade ultérieur?

L'intervenant attire ensuite l'attention sur le fait que le système devra être évalué après trois ans. En outre, un rapport doit être présenté aux Chambres chaque année. Qu'arrivera-t-il si ces évaluations s'avèrent négatives?

Est-il possible que les mesures soient alors abrogées et remplacées par un autre système, à l'instar de ce qu'il est advenu du plan d'embauche des jeunes? Il souligne, enfin, que l'on n'a manifestement guère fait de prospections préalables en ce qui concerne l'intérêt du personnel pour ces mesures. Si l'on avait procédé au préalable à un sondage approfondi, l'on aurait peut-être pu les moduler davantage à l'intention de certaines catégories de personnel.

Il est possible donc que leur instauration engendre de graves difficultés sur le plan organisationnel et fonctionnel, du fait, par exemple, que trop de membres du personnel des rangs supérieurs souhai-

wensen te stappen. Kan in een dergelijke hypothese snel worden ingegrepen om de maatregelen bij te sturen?

Een commissielid wijst er tenslotte op dat, zoals in vele sectoren van de samenleving, zich ook op het gemeentelijke niveau een evolutie naar meer specialisatie voordoet. Burgerlijke stand, milieu, ruimtelijke ordening, enz. worden steeds verder gereguleerd en vergen alsmaar beter gekwalificeerd personeel. Vaak hebben deze ambtenaren hun kunde door ervaring opgebouwd en kunnen zij niet zonder meer worden vervangen.

Zoals reeds door een andere spreker werd aange-
stipt worden de organisatorische problemen nog groter wanneer twee ambtenaren van verschillende diensten halftijds gaan werken en door één personeelslid moeten worden vervangen.

2. Antwoorden van de minister

De minister wijst er in zijn antwoord vooreerst op dat voor overheidsambtenaren die van de voorliggende maatregelen gebruik wensen te maken de periode van afwezigheid als verlof wordt beschouwd en derhalve met de stand dienstactiviteit of een analoge stand gelijkgesteld wordt. Zij kunnen derhalve geen winstgevend nevenactiviteit uitoefenen.

Tegen dergelijke maatregelen wordt inderdaad vaak ingeroepen dat zij het zwartwerk in de hand zouden werken. Dit moet zeker worden gerelativeerd. Het zijn niet de werknemers van 55 of 60 jaar, die geen hypotheeklening meer af te lossen hebben en van wie de kinderen het huis uit zijn, die in het zwart gaan werken wanneer zij meer vrije tijd hebben. Ook personeelsleden die overstappen op een 80 pct.-regeling doen dit vrijwel nooit om er een tweede betrekking bij te nemen.

De minister ontkent niet dat de beide voorgestelde systemen, zowel in de gemeenten als in de federale overheidsdiensten, problemen kunnen geven op het organisatorische vlak. Die zijn echter beheersbaar, indien de invoering van de maatregelen degelijk wordt begeleid.

In de federale overheidsdiensten bijvoorbeeld, zal de invoering onder meer gepaard gaan met een vereenvoudiging van de vakantie- en verlofregeling.

In vergelijking met andere Europese landen is de deeltijdse arbeid in België nog steeds beperkt.

De vervroegde deeltijdse uittreding heeft overigens ook aanzienlijke voordelen op het organisatorische vlak.

De personeelsleden die er gebruik van kunnen maken zijn hoe dan ook uit de dienst verdwenen bij

tent adhrer au systme. Dans une telle hypothse, peut-on intervenir rapidement en vue de corriger les mesures?

Un commissaire souligne, enfin, que comme dans de nombreux secteurs de la soci2t2, une 2volution dans le sens d'une plus grande sp2cialisation se fait jour 2galement au niveau communal. L'2tat civil, l'environnement, l'am2nagement du territoire, etc., sont de plus en plus r2glement2s et n2cessitent un personnel de plus en plus qualifi2. Ces fonctionnaires ont souvent acquis leur savoir gr2ce 2 leur exp2rience. Ils ne peuvent pas 2tre remplac2s sans plus.

Comme l'a d2j2 indiqu2 un autre intervenant, les probl2mes d'organisation sont plus grands encore lorsque deux fonctionnaires de services diff2rents travaillent 2 mi-temps et doivent 2tre remplac2s par un seul agent.

2. R2ponses du ministre

Le ministre pr2cise tout d'abord dans sa r2ponse que pour ce qui est des fonctionnaires qui souhaitent faire usage des mesures en projet la p2riode d'absence est consid2r2e comme une p2riode de cong2 et est, d2s lors assimil2e 2 une p2riode d'activit2 de service ou 2 une p2riode analogue. Ils n'ont par cons2quent le droit d'exercer une activit2 accessoire lucrative.

On objecte, en effet, aux mesures envisag2es qu'elles favoriseraient le travail au noir. Cette affirmation doit assur2ment 2tre relativis2e. Ce ne sont pas les travailleurs de 55 ou 60 ans, qui n'ont plus d'emprunt hypoth2caire 2 rembourser et dont les enfants volent de leurs propres ailes, qui vont travailler au noir s'ils ont davantage de temps libre. Et les agents qui optent pour un r2gime de 80 p.c. ne le font pratiquement jamais pour exercer un second emploi.

Le ministre ne nie pas que les deux syst2mes propos2s pourront soulever des probl2mes d'organisation, tant dans les communes que dans les services f2d2raux. Il est toutefois possible de les ma2triser, si l'introduction des mesures est assortie d'un accompagnement convenable.

Dans les services f2d2raux, par exemple, l'introduction du syst2me ira notamment de pair avec une simplification du r2gime des vacances et des cong2s.

Comparativement 2 d'autres pays europ2ens, le travail 2 temps partiel est encore tr2s limit2 en Belgique.

Le d2part anticip2 2 temps partiel pr2sente d'ailleurs aussi des avantages consid2rables sur le plan de l'organisation.

Les agents qui en font usage sont de toute mani2re appel2s 2 quitter le service 2 leur mise 2 la retraite. On

hun pensionering. Thans wordt de mogelijkheid geboden om vijf jaar vóór hun vertrek, op deeltijdse basis een opvolger in dienst te nemen en op te leiden.

Een lid repliceert hierop dat het op voorhand geweten is wanneer een ambtenaar op pensioen gaat en dat men zich hierop derhalve kan voorbereiden. De aanvraag tot deeltijdse uittreding daarentegen is niet voorzienbaar.

De minister antwoordt dat de maatregel daarom moduleerbaar is. Hogere kaderfuncties, zoals bijvoorbeeld die van gemeentesecretaris, kunnen van de toepassing van de maatregel worden uitgesloten. Het toekennen van de maatregelen kan voor deze ambtenaren ook aan bepaalde voorwaarden worden onderworpen.

In de federale overheidsdiensten zullen ambtenaren vanaf rang 13 weliswaar in het systeem kunnen treden, maar er bestaat tegenover hen ter zake geen verplichting, zoals dat voor de lagere functies wel het geval is.

De minister merkt op dat het personeel van het gemeentelijk onderwijs, gemeentepersoneel is. De maatregelen zijn hierop derhalve van toepassing, zoals op de andere gemeenteambtenaren.

Het is echter mogelijk dat de gemeente deze personeelscategorie uitsluit of de toepassing van het stelsel aan bepaalde voorwaarden onderwerpt.

Wat dit betreft stipt hij nog aan dat de voorliggende maatregelen aanvullend zijn tegenover de reeds bestaande formules van deeltijdse arbeid of vervroegde uittreding die door de gemeenschappen voor het onderwijzend personeel werden ingevoerd.

Zij werken alleen in op de pensioenrechten en bepalen onder welke voorwaarden de personeelsleden die deeltijds werken, toch hun rechten op een volledig pensioen behouden.

De minister verklaart vervolgens dat het voor de federale ambtenaren in principe de bedoeling is dat de vervangers in dienst worden genomen op hetzelfde niveau als de personeelsleden die vervangen worden, al zal deze regel met een zekere soepelheid worden toegepast.

Precies om hier soepel te kunnen optreden « als personeelsleden van verschillende niveaus bij de maatregel betrokken zijn en om de gemeenten de mogelijkheid te geven zich organisatorisch aan te passen » werd hierover niets in de wet opgenomen.

Wat de financiële implicaties van de halftijdse vervroegde uittreding betreft, herhaalt de minister dat uit alle simulaties blijkt dat deze maatregel een positief resultaat oplevert. Dit zal groter zijn naarmate ambtenaren van een hoger niveau er gebruik van maken.

aura désormais la possibilité, cinq ans avant leur départ, de recruter et de former un successeur, et ce, à temps partiel.

Un membre fait remarquer que l'on sait à l'avance quand un fonctionnaire prendra sa retraite et que l'on peut par conséquent s'y préparer. Au contraire, la demande de départ partiel n'est pas prévisible.

Le ministre répond que c'est la raison pour laquelle la mesure est modulable. Les hautes fonctions de cadre, comme celle de secrétaire communal, peuvent être exclues de l'application de la mesure. L'octroi du bénéfice des mesures en question peut également être soumise à certaines conditions, pour ce qui est des fonctionnaires.

Dans les services publics fédéraux, les fonctionnaires pourront, certes, entrer dans le système à partir du rang 13, mais il n'y aura à cet égard aucune obligation, comme c'est le cas pour les fonctions moins élevées.

Le ministre fait remarquer que le personnel de l'enseignement communal est du personnel communal. Les mesures leur sont donc applicables au même titre qu'aux autres agents communaux.

Il est possible, toutefois, que la commune exclue cette catégorie de personnel ou soumette l'application du système à certaines conditions.

À cet égard, il précise encore que les mesures proposées sont complémentaires aux formules existantes de travail à temps partiel ou de départ anticipé qui ont été instaurées par les communautés pour le personnel enseignant.

Elles n'ont d'effet que sur les droits de pension et déterminent à quelles conditions les membres du personnel travaillant à temps partiel conservent cependant leurs droits à une pension complète.

Le ministre déclare ensuite que, pour les fonctionnaires fédéraux, il faut en principe que les remplaçants soient recrutés au même niveau que les agents remplacés, même si cette règle sera appliquée avec une certaine souplesse.

C'est précisément pour que l'on puisse intervenir avec souplesse, au cas où des agents de différents niveaux seraient concernés par la mesure, et pour permettre aux communes de s'adapter sur le plan de l'organisation, qu'aucune disposition en ce sens n'est insérée dans la loi.

En ce qui concerne les implications financières du départ anticipé à mi-temps, le ministre répète que toutes les simulations montrent que cette mesure aura un résultat positif. Et ce résultat sera d'autant plus important que les fonctionnaires qui feront appel au système seront d'un niveau élevé.

Hij wijst in dit verband naar de berekening van de weerslag van de maatregel in de federale overheidsdiensten en in een aantal gemeenten, die bij de inleidende uiteenzetting werd gegeven.

De minister verklaart dat over het ontwerp wel voorafgaand overleg heeft plaatsgevonden met de gewesten, de Vereniging van Belgische Steden en Gemeenten en de vakverenigingen.

De Vereniging van Belgische Steden en Gemeenten heeft zich echter uitgesproken tegen de invoering van de beide maatregelen. De vakverenigingen zijn in principe voor het ontwerp als dusdanig maar kunnen zich niet akkoord verklaren met een aantal begeleidende maatregelen die op het nationale vlak werden genomen, zoals de herziening van de verlofregeling.

Hij zegt voorts dat de gemeenten en provincies gedecentraliseerde besturen zijn die werken binnen het kader dat hun door de wet wordt opgelegd. In het licht hiervan kan de nationale wetgever, die ten aanzien van deze instellingen een organieke bevoegdheid heeft, dergelijke maatregelen in het voordeel van het personeel opleggen. De Raad van State heeft deze stelling bevestigd.

Voor de gewesten en gemeenschappen is de toestand helemaal anders. Zij worden allen beheerst door bijzondere wetten en hebben een eigen wetgevende bevoegdheid. De federale overheid kan hier niet dwingend optreden. Zij kan wel afspraken maken met betrekking tot de voordelen inzake pensioen die gekoppeld worden aan een systeem van deeltijds werken, dat door de betrokken administraties wordt ingevoerd.

Inzake de evaluatie van het systeem wijst de minister erop dat de maatregelen ingevolge artikel 27 van het ontwerp, automatisch een einde nemen op 31 december 1997, behalve voor de personeelsleden die op dat ogenblik reeds in het systeem gestapt zijn.

Zij kunnen derhalve slechts worden verlengd bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit. Dit is zijns inziens de beste methode om te verzekeren dat er een grondige evaluatie plaatsvindt.

In het systeem zijn mechanismen ingebouwd die moeten voorkomen dat de werking van de diensten in het gedrang komt. Zo kunnen, zoals reeds gezegd, hogere functies van de maatregelen worden uitgesloten.

Hij verklaart dat aan het ontwerp geen afzonderlijke en systematische peiling bij het personeel is voorafgegaan.

Hij wijst er echter op dat de personeelsverantwoordelijken op de verschillende departementen een goed zicht hebben op de wensen van de ambtenaren. Bij de groep die naar de pensioenleeftijd gaat en die geen zware financiële lasten meer heeft te dragen is de vraag naar een ingrijpende arbeidsduurvermindering zeer groot.

Le ministre renvoie alors au calcul de l'incidence que la mesure pourra avoir dans les services publics fédéraux et dans un certain nombre de communes, dont il a été question dans l'exposé introductif.

Il déclare que le projet a fait l'objet d'une concertation préalable avec les régions, l'Union des villes et communes belges et les organisations syndicales.

L'Union des villes et communes belges s'est prononcée contre l'introduction des deux mesures. Les organisations syndicales sont, en principe, favorables au projet en soi, mais ne peuvent pas marquer leur accord sur certaines mesures d'accompagnement qui ont été prises au niveau national, comme la révision du régime des congés.

Il ajoute que les communes et les provinces sont des administrations décentralisées, qui fonctionnent dans le cadre qui leur est imposé par la loi. Compte tenu de cela, le législateur national, qui détient vis-à-vis de ces institutions une compétence organique, peut imposer de telles mesures au bénéfice du personnel. Le Conseil d'État a confirmé ce point de vue.

La situation est tout à fait différente à l'égard des régions et des communautés. Celles-ci ne sont régies que par les lois spéciales et elles possèdent une compétence législative propre. Le pouvoir national ne peut prendre aucune mesure impérative en la matière. Il peut, par contre, conclure des accords sur les avantages attachés, en matière de pensions, à un système de travail à temps partiel instauré par les administrations en question.

En ce qui concerne l'évaluation du système, le ministre signale que, conformément à l'article 27 du projet, les mesures prennent fin automatiquement le 31 décembre 1997, sauf pour les agents qui se trouveront déjà dans le système à ce moment-là.

Elle ne pourront donc être prolongées que par un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres. C'est, à son avis, la meilleure méthode pour s'assurer que l'on procédera à une évaluation approfondie.

Le système contient des mécanismes pour éviter que le fonctionnement des services ne soit compromis. Les fonctions supérieures peuvent ainsi être exclues des mesures, comme on l'a déjà dit.

Le ministre déclare que le projet n'a pas fait l'objet d'une enquête d'opinion préalable, séparée et systématique, auprès du personnel.

Il précise toutefois que les responsables du personnel des différents départements ont une bonne connaissance des désirs des agents. Dans la catégorie qui approche l'âge de la retraite et qui n'a plus de lourdes charges financières à supporter, la demande de réduction sensible de la durée du travail est très grande.

Bij de andere personeelsgroepen is er ook nu reeds veel interesse voor een vierdagenweek.

De reacties en vragen van het personeel sinds de aankondiging van deze maatregelen wijzen overigens in dezelfde richting.

De minister verklaart vervolgens dat de federale ambtenaren die thans verminderde prestaties uitoefenen, in het nieuwe systeem kunnen stappen onder twee voorwaarden. Zij moeten hiervoor hun voorkeur laten blijken binnen een termijn van drie maanden na de inwerkingtreding van de wet en zij moeten zich engageren om minstens een jaar in het systeem te blijven. Deze laatste voorwaarde is noodzakelijk om in hun vervanging te kunnen voorzien.

Hij merkt op dat hier één van de redenen ligt waarom het systeem van de vier-vijfden niet wordt opgelegd aan de gemeenten. Bij gemeenten, waar er thans niet deeltijds gewerkt wordt, zal de maatregel zonder bijkomende kosten kunnen worden ingevoerd.

Er zijn echter ook gemeenten waar een groot deel van het personeel deeltijds werkt. Indien deze ambtenaren in het nieuwe systeem overstappen kunnen zij aanspraak maken op de bijkomende premie, wat voor de gemeente wel een meeruitgave kan betekenen.

De gemeenten hebben echter hier de mogelijkheid om de maatregel te moduleren. Zij kunnen bijvoorbeeld de maatregel alleen invoeren voor personeelsleden die voltijds werken en degenen die reeds een deeltijdse functie uitoefenen niet de mogelijkheid geven over te stappen.

Zij hebben ook mogelijkheid de totale kosten te verminderen door de premie te moduleren. Personeelsleden die overstappen uit een ander deeltijds systeem krijgen bijvoorbeeld de minimumpremie van 2 000 frank.

Op een vraag ter zake antwoordt de minister dat er bij de federale overheidsdiensten wel een recht op arbeidsduurvermindering wordt ingesteld, maar dat dit nog niet betekent dat de betrokkenen de dag mogen kiezen wanneer zij van het werk afwezig blijven. Dat moet worden uitgemaakt in het licht van de organisatorische noodwendigheden van de dienst.

Een lid stelt nog de vraag of personeelsleden op het einde van hun loopbaan halftijds kunnen werken zonder aanspraak te maken op de bijkomende premie van 11 940 frank.

Dit kan van belang zijn voor bijvoorbeeld weduwen die vanaf een bepaald inkomen hun recht op een weduwenpensioen verliezen.

Dans d'autres catégories de personnel, on enregistre aussi, dès à présent, un grand intérêt pour une semaine de quatre jours.

Les réactions et les questions du personnel enregistrées depuis l'annonce de ces mesures vont du reste dans le même sens.

Le ministre précise ensuite que les fonctionnaires fédéraux qui accomplissent actuellement des prestations réduites peuvent entrer dans le nouveau système à deux conditions. Ils doivent pour cela faire connaître leur préférence dans les trois mois suivant l'entrée en vigueur de la loi et ils doivent s'engager à rester au moins un an dans le système. Cette dernière condition est nécessaire pour que l'on puisse procéder à leur remplacement.

Il fait remarquer que c'est une des raisons pour lesquelles le système des 4/5 n'est pas imposé aux communes. Dans les communes, où l'on ne travaille pas à l'heure actuelle à temps partiel, la mesure pourra être instaurée sans dépenses supplémentaires.

Il y a toutefois aussi des communes où une grande partie du personnel travaille à temps partiel. Si ces fonctionnaires entrent dans le nouveau système, ils pourront prétendre à la prime supplémentaire, ce qui pourra bel et bien représenter une dépense supplémentaire pour la commune.

Les communes ont toutefois la possibilité de moduler la mesure. Elles peuvent par exemple n'instaurer celle-ci que pour les agents travaillant à temps plein et ne pas donner à ceux qui exercent déjà une fonction à temps partiel la possibilité de changer de régime.

Elles ont également la possibilité de réduire le coût global en modulant la prime. Les agents en provenance d'un autre système à temps partiel recevraient, par exemple, la prime minimum de 2 000 francs.

Répondant à une question à ce sujet, le ministre déclare que l'on instaure effectivement un droit à la réduction de la durée du travail dans les services publics fédéraux, mais que cela ne signifie pas pour autant que les intéressés puissent choisir le jour où ils s'absenteront du travail. C'est une question qui doit être réglée en fonction des nécessités de l'organisation du service.

Un membre demande encore si, en fin de carrière, des agents peuvent travailler à temps partiel sans prétendre à la prime supplémentaire de 11 940 francs.

Cela peut être important, par exemple, pour les veuves qui, à partir d'un certain revenu, perdent leur droit à une pension de veuve.

De minister antwoordt dat de voorliggende maatregelen louter aanvullend zijn. Zij komen naast de bestaande systemen en niet in de plaats ervan.

3. Replieken

Een lid merkt op dat de weerslag van het systeem op de sociale zekerheid nog altijd niet duidelijk is.

De uitgaven in de pensioensector worden inderdaad niet verhoogd, maar de inkomsten dalen wel voor diegenen die op het einde van hun loopbaan halftijds gaan werken. Dat weegt toch op het stelsel.

Voorts stelt hij zich vragen bij het statuut van het vervangend personeel dat in dienst wordt genomen. Nu reeds zijn er in de overheidssector personen tewerkgesteld die van de ene deeltijdse baan, al dan niet in een nepstatuut, naar een andere verhuizen. Een groot deel van het onderwijspersoneel bijvoorbeeld moet jaren wachten vooraleer een vaste voltijdse betrekking wordt aangeboden.

Zal deze tendens niet nog worden versterkt door de voorliggende maatregelen?

Een ander commissielid vestigt er de aandacht op dat thans in de gemeenten, een aantal oudere personeelsleden werkt onder het stelsel van de halftijdse loopbaanonderbreking. Die krijgen nu een premie die iets lager ligt dan de 11 940 frank voorgesteld in dit ontwerp en die betaald wordt door de R.V.A. Wie zal de bijkomende lasten dragen indien die ambtenaren overstappen naar de vervroegde deeltijdse uittreding?

Bovendien werden deze tijdelijke statutaire loopbaanonderbrekers vervangen door contractueel personeel. Wat gebeurt met deze mensen wanneer de betrokkenen in het nieuwe systeem stappen? Volgens de voorliggende tekst moeten zij dan immers door statutairen worden vervangen.

De minister beaamt dat dit het geval is. De gemeenten zullen hiermee rekening moeten houden bij de organisatie van hun diensten.

Vorige spreker herinnert eraan dat de minister inderdaad al enkele keren heeft gewezen op het belang van een goede organisatorische begeleiding van het systeem. Wat zal die in de federale overheidsdiensten inhouden.

De spreker vindt het nog steeds jammer dat aan de invoering van het systeem geen grondige wetenschappelijke studie is voorafgegaan. Men gaat blijkbaar uit van een aantal algemene indrukken van de verschillende personeelsdiensten.

Indien men, op basis van een onderzoek, precieze cijfers over de verwachte tewerkstelling had kunnen mededelen, zou dit het systeem heel wat aantrekkelijker hebben kunnen gemaakt.

Le ministre répond que les mesures à l'examen sont purement complémentaires. Elles prennent place au côté des systèmes existants; elles ne les remplacent pas.

3. Répliques

Un membre souligne que l'incidence du système sur la sécurité sociale n'est toujours pas clairement établie.

Les dépenses du secteur des pensions ne sont effectivement pas augmentées, mais les recettes diminuent bel et bien pour ceux qui, en fin de carrière, travailleront à mi-temps. Cela pèsera quand même sur le système.

Il s'interroge d'autre part sur le statut du personnel de remplacement qui sera engagé. On trouve dès à présent occupées dans le secteur public des personnes qui vont d'un emploi à temps partiel, sous statut précaire ou non, à un autre. Une grande partie du personnel enseignant, par exemple, doit attendre des années avant de se voir offrir un emploi à temps plein et fixe.

Les mesures proposées ne renforceront-elles pas encore cette tendance?

Un autre commissaire attire l'attention sur le fait qu'actuellement, dans les communes, un certain nombre d'agents âgés travaillent dans le cadre de l'interruption de carrière à mi-temps. Ils bénéficient d'une prime légèrement inférieure aux 11 940 francs proposés par le projet et payés par l'O.N.E. Qui supportera le coût supplémentaire si ces fonctionnaires passent au régime du départ anticipé à mi-temps?

D'autre part, ces agents statutaires en interruption de carrière à temps partiel ont été remplacés par des contractuels. Qu'advient-il de ces gens si les intéressés entrent dans le nouveau système? Selon le texte à l'examen, ceux-ci doivent, en effet, être remplacés par les statutaires.

Le ministre confirme qu'il en est bien ainsi. Les communes devront en tenir compte dans l'organisation de leurs services.

Le préopinant rappelle que le ministre a déjà souligné plusieurs fois l'importance de prévoir un bon accompagnement du système sur le plan de l'organisation. En quoi cet accompagnement consistera-t-il dans les services fédéraux?

L'intervenant regrette toujours que l'instauration du système n'ait pas été précédé d'une étude scientifique approfondie. L'on se base apparemment sur quelques impressions générales recueillies auprès des différents services du personnel.

Si l'on avait pu, sur la base d'une étude, fournir des chiffres précis sur le gain d'emploi escompté, cela aurait permis de rendre le système nettement plus attrayant.

Nu is er voor geen enkele partij enige garantie wat dit betreft.

Wat zal de Regering overigens doen indien de resultaten op het vlak van tewerkstelling onder de verwachtingen blijven?

Ten slotte heeft het lid de indruk dat de maatregelen niet kaderen in een algemeen strategisch project voor het openbaar ambt, waarin wordt gestreefd naar een geïntegreerde beleidsvoering, naar meer precieze functieomschrijvingen, naar beoordelingsmechanismen, naar versterking van de nu weer extra aangesproken leiding.

De Vlaamse administratie lijkt op dit vlak al een stuk verder te staan.

Een ander commissielid vraagt zich af of de beste manier om de werkloosheid in te dijken erin bestaat meer ambtenaren in dienst te nemen.

Hij vreest bovendien dat deze maatregelen alleen zullen bijdragen tot de opeenhoping van deeltijdse statuten die reeds enkele jaren aan de gang is in de overheidssector.

Ten slotte heeft hij ernstige twijfels over de financiële analyse die door de minister werd voorgelegd en die bijvoorbeeld zeer in vraag wordt gesteld door de Vereniging van Belgische Steden en Gemeenten.

Aan de halftijdse uittreeders zullen de gemeenten 11 940 frank per maand extra moeten betalen. Voor de personen die in een vierdagenweek gaan werken bedraagt deze premie 3 250 frank.

Bovendien gaan een aantal personeelsleden halftijds werken maar ontvangen zij een volledig pensioen. Zoals reeds werd gezegd moet dit toch wegen op de gemeentelijke pensioenfondsen.

De minister antwoordt dat er uitgebreid overleg is geweest met de Vereniging van Steden en Gemeenten. In tegenstelling tot de besprekingen met de vakverenigingen en met de gewesten, is dit echter zeer stroef verlopen.

De Vereniging van Belgische Steden en Gemeenten is op haar standpunt gebleven dat de vervroegde uittreding voor de gemeenten een aanzienlijke meeruitgave betekent, hoewel alle simulaties die haar werden voorgelegd in de tegenovergestelde richting wijzen, zowel voor de gemeenten die een eigen pensienkas hebben als die aangesloten bij de R.S.Z.P.P.O. of de O.M.O.B.

Overigens lijkt er binnen de vereniging geen eensgezindheid te bestaan over deze aangelegenheid.

Wat het inhoudelijke aspect van de zaak betreft, merkt de minister op dat wanneer twee personeelsleden vervroegd uittreden, tweemaal een halve wedde vrijkomt. Daarmee wordt een nieuw personeelslid in dienst genomen die de gewone bijdragen voor de sociale zekerheid betaalt.

À présent, aucune partie n'a la moindre garantie à cet égard.

D'ailleurs, que fera le Gouvernement si les résultats, en termes d'emploi, restent en-deça des espérances?

Enfin, l'intervenant a l'impression que les mesures prises ne s'inscrivent pas dans le cadre d'une stratégie générale de la fonction publique axée sur une politique intégrée du personnel, une définition plus précise des fonctions, la mise en place de mécanismes d'évaluation, le renforcement de la direction, qui est une nouvelle fois mise fortement à contribution.

À cet égard, l'administration flamande apparaît nettement plus avancée.

Un autre commissaire se demande si la meilleure manière d'endiguer le chômage consiste à recruter davantage de fonctionnaires.

Il craint, en outre, que ces mesures ne feront que contribuer à la multiplication des statuts à temps partiel que l'on enregistre depuis quelques années dans le secteur public.

Enfin, il émet de sérieux doutes sur l'analyse financière présentée par le ministre et qui est fortement mise en question, par exemple, par l'Union des villes et communes belges.

Les communes devront verser 11 940 francs de supplément par mois aux agents en départ anticipé. Pour les personnes qui prendront la semaine des quatre jours, cette prime sera de 3 250 francs.

D'autre part, un certain nombre d'agents travailleront à mi-temps, mais recevront une pension complète. Comme on l'a déjà dit, cela doit tout de même peser sur les fonds de pensions communaux.

Le ministre répond qu'une large concertation a eu lieu avec l'Union des villes et communes. Contrairement aux discussions avec les organisations syndicales et les régions, cette concertation a été très rude.

L'Union des villes et communes belges est restée sur sa position, selon laquelle le départ anticipé entraîne une dépense supplémentaire considérable pour les communes, alors que toutes les simulations qui lui étaient présentées vont dans la direction opposée, tant pour les communes ayant leur propre caisse de pensions que pour celles qui sont affiliées à l'O.N.S.S.A.P.L. ou à la S.M.A.P.

Au demeurant, il semble que cette question ne fasse pas l'unanimité au sein de l'Union.

En ce qui concerne le fond de la question, le ministre observe que si deux agents optent pour le départ anticipé, c'est deux fois un demi-traitement qui se trouve libéré. Cela permet de recruter un nouvel agent, qui s'acquitte des cotisations normales de sécurité sociale.

In tegenstelling tot wat sommige leden beweren, worden de bijdragen voor de sociale zekerheid derhalve niet verminderd. Daar de uittrekders op hun gewone leeftijd op pensioen gaan, gaat het hier op de korte termijn om een nuloperatie.

Op de lange termijn kan er eventueel wel een beperkte meeruitgave zijn. Over 30 of 35 jaar zullen immers de vervangers, die 5 jaar eerder dan normaal in dienst zijn getreden, pensioengerechtigd zijn. Indien op dat ogenblik het systeem van uittreding is afgeschaft, kan er zich een zekere cumulatief voor- doen.

Demografische studies wijzen echter uit dat op dat ogenblik het globale aantal pensioengerechtigden opnieuw aan het afnemen zal zijn en dat zich relatief gezien, meer jonge arbeidskrachten op de arbeidsmarkt zullen aanmelden.

De minister wijst er vervolgens nogmaals op dat op de wedde van de vervangers, in de vier-vijfde regeling, geen sociale bijdragen worden afgehouden. Het verlies aan inkomsten dat hiervan het gevolg is, zal worden gecompenseerd door de vermindering van de uitgaven in de werkloosheid.

Globaal gaat het hier voor de sociale zekerheid derhalve om een nuloperatie.

Hij verklaart ten slotte dat het de betrokken administraties zelf zijn (nationale overheid, provincies, gemeenten) die de bijkomende premies van 11 940 frank betalen.

Het weze herhaald dat deze uitgaven zullen echter ruimschoots zullen worden gecompenseerd door de verschillen in anciënniteit. Het verschil in brutowedde, van een ambtenaar aan het einde van zijn loopbaan en van een beginnend personeelslid, kan in niveau 1 bijvoorbeeld meer dan 900 000 frank per jaar bedragen. Voor niveau 4 bedraagt dit verschil ongeveer 200 000 frank.

Daarbij komt ook dat de gemeenten de mogelijkheid hebben de premies te moduleren.

Zoals reeds werd gezegd, kan er wel een meeruitgave zijn voor de personen die van een huidige deeltijdse betrekking in het hierop voorgestelde stelsel van de vierdaagse werkweek stappen.

Daarom werd deze regeling niet verplicht voor de gemeenten.

Voor de nationale overheid wordt ervan uitgegaan dat de kostprijs van de invoering van de vierdaagse werkweek ongeveer 80 miljoen frank op jaarbasis zal bedragen.

De minister geeft toe dat de federale overheid een zekere achterstand heeft op de gewestelijke administraties, wat de modernisering van het openbaar ambt betreft. Dat is begrijpelijk, daar de gewesten een

Contrairement à ce que certains membres affirment, les cotisations de sécurité sociale ne diminuent, dès lors, pas. Comme les agents partants prennent leur retraite à l'âge normal, il s'agit, à court terme, d'une opération neutre.

À long terme, il peut éventuellement y avoir effectivement une dépense supplémentaire limitée. Dans 30 ou 35 ans, en effet, les remplaçants, qui seront entrés en service cinq ans plus tôt qu'ils n'auraient dû normalement, auront droit à la pension. Si, à ce moment-là, le système du départ anticipé a été supprimé, il peut se produire un certain effet cumulé.

Les études démographiques montrent toutefois qu'à ce moment-là, le nombre global des pensionnés sera à nouveau en baisse et qu'en termes relatifs, il y aura davantage de jeunes demandeurs d'emploi qui se présenteront sur le marché du travail.

Le ministre souligne une nouvelle fois que, dans le système des quatre cinquièmes, il ne sera pas retenu de cotisations sociales sur le traitement des remplaçants. La perte de recettes qui en résulte sera compensée par la réduction des dépenses de chômage.

Globalement, pour la sécurité sociale, il s'agit donc d'une opération neutre.

Enfin, ce sont les administrations concernées (pouvoir national, provinces, communes) qui financent les primes supplémentaires de 11 940 francs.

Ces dépenses seront toutefois largement compensées par les différences d'ancienneté. La différence de rémunération brute entre un fonctionnaire en fin de carrière et un agent débutant peut dépasser, au niveau 1, 900 000 francs par an. Pour le niveau 4, cette différence est d'environ 200 000 francs.

À cela s'ajoute que les communes auront la possibilité de moduler les primes.

Comme on l'a déjà dit, il pourra effectivement y avoir un supplément de dépenses pour les personnes qui passeront d'un emploi à temps partiel actuel au système de la semaine des quatre jours de travail proposé.

C'est la raison pour laquelle ce système n'a pas été rendu obligatoire pour les communes.

Pour le pouvoir national, on part du principe que l'instauration de la semaine des quatre jours coûtera environ 80 millions de francs sur une base annuelle.

Le ministre reconnaît que le pouvoir fédéral accuse un certain retard sur les administrations régionales en ce qui concerne la modernisation de la fonction publique. Cela s'explique, si l'on sait que les régions ont pu

volledig nieuwe structuur hebben kunnen uitwerken. Hieraan wordt echter hard gewerkt en hij is ervan overtuigd dat deze achterstand spoedig zal worden ingehaald.

Overigens zal, zoals reeds gezegd, de invoering van het systeem gepaard gaan met een aantal begeleidende maatregelen, zoals een vereenvoudiging van de verlofregelingen.

Het toezicht op en de begeleiding van de invoering van de maatregelen worden toevertrouwd aan het College van secretarissen-generaal.

Een lid vraagt wat moet worden verstaan onder «dezelfde overheidsdienst» in artikel 5 van het ontwerp.

De minister antwoordt dat op het niveau van de ministeries pools zullen worden gevormd van personen die van één van beide maatregelen gebruik wensen te maken en derhalve dienen te worden vervangen.

Hij verklaart vervolgens dat er binnen de federale overheidsdiensten beperkte peilingen werden gedaan die erop wijzen dat minimum 2 900 personeelsleden gebruik wensen te maken van de vierdaagse werkweek en minimum 500 kandidaat zijn voor een vervroegde uittreding.

Een lid merkt hierbij terecht op dat het geraamde tewerkstellingseffect in voltijds-equivalenten aan de lage kant is. Toch is de operatie positief, weze het eerder «symbolisch».

Een ander lid stipt aan dat de aankondiging van dit ontwerp grote verwachtingen heeft gewekt bij het personeel, die echter na het lezen van de tekst enigszins moeten worden getemperd.

Zo is de halftijdse vervroegde uittreding alleen van toepassing op de in vast verband benoemde personeelsleden.

Dit is vanzelfsprekend slechts een gedeelte van het totale personeelsbestand.

Een ander commissielid voegt hier de vraag aan toe of het in de vier-vijfden regeling mogelijk is dat contractuele personeelsleden worden vervangen door statutairen.

Een derde spreker vraagt ten slotte in welke mate de verschillende verlofregelingen cumuleerbaar zijn gedurende een loopbaan.

De minister antwoordt dat de halftijdse vervroegde uittreding inderdaad niet van toepassing is voor contractueel personeel. Deze personeelscategorie beschikt evenwel over andere mogelijkheden van deeltijds werken die enigszins vergelijkbaar zijn met de voorliggende systemen en waar het statutair personeel geen gebruik van kan maken.

mettre en place une toute nouvelle structure. On s'emploie toutefois sérieusement à régler le problème et le ministre est convaincu que ce retard sera rapidement résorbé.

Du reste, comme on l'a dit déjà, l'instauration du système ira de pair avec un certain nombre de mesures d'accompagnement, comme une simplification des régimes de congé.

Le contrôle et l'accompagnement de l'introduction des mesures sont confiés au Collège des secrétaires généraux.

Un membre demande ce qu'il faut entendre par «le même service public», à l'article 5 du projet.

Le ministre répond qu'au niveau des ministères, on constituera des pools de personnes qui souhaitent faire appel à l'une des deux mesures, et qu'il faut par conséquent remplacer.

Il ajoute que l'on a réalisé dans les services publics fédéraux des enquêtes limitées qui ont montré qu'au moins 2 900 agents souhaitaient faire usage du régime de la semaine de quatre jours de travail et qu'il y avait au moins 500 candidats pour un départ anticipé.

Un membre fait observer à juste titre sur ce point que l'effet estimé sur l'emploi en équivalents pleintemps sera plutôt faible. L'opération sera néanmoins positive même si elle sera surtout symbolique.

Un autre membre déclare que l'annonce de ce projet a suscité de grands espoirs parmi le personnel, espoirs qu'il a fallu tempérer quelque peu après avoir pris connaissance du texte.

Ainsi, le départ anticipé à mi-temps ne s'applique-t-il qu'aux «membres du personnel nommés à titre définitif».

Ces agents ne représentent évidemment qu'une partie de l'effectif total.

Un autre membre demande si dans le régime des 4/5, il est possible que des agents contractuels soient remplacés par des statutaires.

Un troisième intervenant demande enfin dans quelle mesure les différents régimes de congé sont cumulables dans le courant d'une carrière.

Le ministre répond qu'en effet, le départ anticipé à mi-temps ne s'applique pas au personnel contractuel. Cette catégorie de personnel dispose toutefois d'autres possibilités de travail à temps partiel qui sont sensiblement comparables aux systèmes en projet et dont le personnel statutaire ne peut faire usage.

Hij beaamt dat het in principe mogelijk is contractuelen die kiezen voor de vierdaagse werkweek, te vervangen door statutair personeel. Het spreekt echter voor zich dat dit vanuit organisatorisch oogpunt tot ernstige moeilijkheden kan leiden en bovendien duurder is.

De minister verklaart ten slotte dat, wat de cumulatie van de stelsels betreft, niets wordt gewijzigd tegenover de huidige situatie. Het algemene beginsel dat het totale verlof niet meer kan bedragen dan 20 pct. van de loopbaan, zonder dat de pensioenrechten worden aangetast, blijft derhalve gehandhaafd.

III. ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING

Artikel 1

De heer Pede dient het volgende amendement in:

« Dit artikel aan te vullen met het volgende lid:

« In elke overheidsdienst wordt een organisatorisch plan opgesteld dat het toepassen van een plan tot herverdeling van de arbeid analyseert en al dan niet verantwoordt. Dit plan bevat de laatst beschikbare gemotiveerde analyse van de huidige- en toekomstperspectieven van de instelling, een budgettaire schatting van de uitgespaarde wedden, premies, toelagen en vergoedingen, een plan van de vervangingen met vermelding van graad en baremawedde, een budgettaire schatting van de bijkomende wedden, premies, toelagen en vergoedingen, de vermelding van de al dan niet beschikbaarheid van materialen en lokalen, en de eventuele kostprijs hiervoor alsmede andere gegevens die noodzakelijk zijn om de toepassing op de instelling van de arbeidsverdeling te verantwoorden. »

Verantwoording

Deze organisatorische benadering van het tewerkstellingsprobleem in de openbare sector voegt aan de tewerkstellingsdoelstelling van de Regering nog een tweede even belangrijke doelstelling toe, nl. een bedrijfseconomisch verantwoorde werking van de overheidsdiensten en stelt als uitgangspunt voor het toepassen van de arbeidsvermindering op de overheidsinstellingen dat voorafgaand een aanvullend plan zou worden opgesteld, waaruit zou blijken of het in dienst nemen van bijkomend vervangend personeel gerechtvaardigd is vanuit organisatieoverwegingen, of aan de vervangers lokalen en materiaal ter beschikking kunnen worden gesteld zonder te hoge bijkomende kosten, in welke graden en arbeidsplaatsen de vervangers worden ingeschakeld, welke de kostprijs van de operatie zou zijn, enz. Deze plan-

Il confirme qu'il est possible, en principe, de remplacer des contractuels optant pour la semaine des quatre jours par un personnel statutaire. Il va cependant de soi qu'un tel remplacement peut susciter de sérieuses difficultés sur le plan de l'organisation, et qu'il entraîne un coût plus élevé.

Le ministre déclare enfin que, pour ce qui est du cumul des systèmes, rien n'est modifié par rapport à la situation actuelle. Le principe général en vertu duquel le congé total ne peut dépasser 20 p.c. de la carrière sans ajustement des droits à la pension, est par conséquent maintenu.

III. DISCUSSION DES ARTICLES

Article 1^{er}

M. Pede dépose l'amendement suivant:

« Compléter cet article par un alinéa rédigé comme suit:

« Dans chaque service public est établi un plan organisationnel qui analyse et justifie ou non l'application d'un plan de redistribution du travail. Ce plan contient la dernière analyse motivée disponible des perspectives actuelles et d'avenir du service en question, une estimation budgétaire des traitements, primes, allocations et indemnités économisés, un plan de remplacement avec mention des grades et des traitements barémiques, une estimation budgétaire des traitements, primes, allocations et indemnités supplémentaires, la mention de la disponibilité ou non des matériaux et de locaux et le coût éventuel de ceux-ci, ainsi que d'autres données requises pour que l'on puisse justifier l'application de la répartition du travail dans le service en question. »

Justification

Cette manière organisationnelle d'envisager le problème de l'emploi dans le secteur public ajoute, aux objectifs gouvernementaux en matière d'emploi, un autre objectif important, à savoir celui d'assurer un fonctionnement économiquement rentable des services publics. Elle implique que l'on ne peut appliquer la réduction du temps de travail dans les services publics que sur la base d'un plan complémentaire établi préalablement et indiquant, d'une part, si l'engagement d'un personnel de remplacement complémentaire se justifie du point de vue organisationnel ou si l'on peut mettre des locaux et du matériel à la disposition des remplaçants sans que cela n'entraîne des frais supplémentaires excessifs, et, d'autre part, à quel niveau, pour ce qui est des grades, les remplaçants doivent être engagés et à quel poste de

*matige benadering is noodzakelijk om het wanorde-
lijk verlopen van deze tewerkstellingsoperatie te
vermijden enerzijds, en op te voorkomen dat
blindweg wordt geworven in sommige overheids-
diensten die op termijn toch moeten afslanken of zelfs
verdwijnen.*

De minister wijst het onderscheid tussen de fede-
rale overheidsdiensten en de lokale besturen (provin-
cies en gemeenten), qua organisatie van de voorge-
stelde maatregelen. Wat de eerste betreft, is het nog
steeds het prerogatief van de Koning om het statuut
van de ambtenaren te regelen en de diensten te organi-
seren. Deze materie kan derhalve niet bij wet worden
geregeld.

Overigens werd op het federale niveau tegemoetge-
komen aan deze noden, door het College van secreta-
rissen-generaal te gelasten met een opvolging van de
maatregelen.

Wat de gemeenten betreft is de situatie anders. Zij
kunnen ter zake autonoom beslissen, binnen het raam
van de instructies die hen hieromtrent door het admi-
nistratief toezicht zullen worden gegeven, en die,
althans in het Vlaams Gewest, reeds een beleidsplan
inhouden.

Een lid vraagt waarom het beleidsplan voor de
gemeenten niet bij wet kan worden geregeld.

De minister antwoordt dat dit deel uitmaakt van
het toezicht op de gemeenten, dat werd geregiona-
liseerd.

Een commissielid dringt aan op een betere
Nederlandse vertaling voor het begrip « plan
d'entreprise ».

De minister verklaart dat deze terminologie werd
ontleend aan het Globaal Plan en dat, zelfs al zou een
betere vertaling mogelijk zijn, deze om legistische rede-
nen niet kan worden opgenomen in de tekst van dit
ontwerp.

Hetzelfde lid vraagt daarop of er over het ontwerp
voorafgaandelijk overleg is geweest met de minister
van Binnenlandse Aangelegenheden van het Vlaamse
Gewest.

De minister antwoordt daarop bevestigend met de
precisering dat een afgevaardigde van de gewestmi-
nistern in de overlegcommissie zal zetelen, die zal
worden opgericht voor de begeleiding van de maat-
regelen die worden genomen ter uitvoering van ar-
tikel 3, § 3, van het ontwerp.

Het amendement wordt verworpen met 8 stemmen
tegen 1, bij 3 onthoudingen.

Het artikel wordt aangenomen met 9 stemmen bij
3 onthoudingen.

*travail et, enfin, quel serait le coût de l'opération, etc.
Il est nécessaire d'établir un tel plan pour éviter que
cette opération de mise au travail ne se déroule dans le
désordre et pour éviter que l'on n'engage à l'aveu-
glette dans certains services publics qui doivent
réduire leur personnel à terme ou qui sont appelés à
disparaître.*

Le ministre attire l'attention sur la distinction entre
les services publics fédéraux et les administrations
locales (provinces et communes), quant à l'organisa-
tion des mesures proposées. En ce qui concerne les
premiers, il est toujours de la prérogative royale de
régler le statut des fonctionnaires fédéraux et
d'organiser les services. Cette matière ne peut donc
être réglée par la loi.

On y a du reste pourvu au niveau fédéral en char-
geant le Collège des secrétaires généraux du suivi des
mesures.

En ce qui concerne les communes, la situation est
différente. Elles peuvent décider librement en la
matière, dans le cadre des instructions qui leur seront
données à ce sujet par la tutelle administrative et qui,
du moins en ce qui concerne la Région flamande,
comportent déjà un plan d'entreprise.

Un membre demande pour quelle raison le plan
d'entreprise ne peut pas être réglé par la loi pour ce
qui est des communes.

Le ministre répond que cela relève de la tutelle des
communes, laquelle a été régionalisée.

Un commissaire insiste pour que l'on utilise une
meilleure traduction néerlandaise de la notion de
« plan d'entreprise ».

Le ministre répond que cette terminologie a été
empruntée au Plan global et que, même si une meil-
leure traduction était possible, pour des raisons légis-
tiques, celle-ci ne pourrait être insérée dans le texte de
ce projet.

Le même intervenant demande ensuite si le projet a
donné lieu à une concertation préalable avec le mi-
nistre des Affaires intérieures de la Région flamande.

Le ministre répond par l'affirmative, en précisant
qu'un représentant des ministres régionaux siégera à
la commission de concertation qui sera créée pour
accompagner les mesures à prendre en exécution de
l'article 3, § 3, du projet.

L'amendement est rejeté par 8 voix contre 1 et
3 abstentions.

L'article est adopté par 9 voix et 3 abstentions.

Artikel 2

Dit artikel vergt geen nadere bespreking.

Het wordt aangenomen met 10 stemmen, bij 2 onthoudingen.

Artikel 3

De heer Pede dient de volgende amendementen in:

« A. In het opschrift van Titel II « Halftijdse vervroegde uittreding » en van Hoofdstuk II « Recht op halftijdse vervroegde uittreding » van deze titel, telkens het woord « halftijdse » te schrappen. »

Verantwoording

Het amendement strekt ertoe geen proliferatie van nieuwe stelsels en systemen in het leven te roepen, zoals het regeringsontwerp waarbij men een nieuwe vorm van verlof invoert, maar integendeel de arbeids-tijdproblematiek te vatten in reeds bestaande systemen.

Hierbij dient men deze bestaande mogelijkheden zo breed mogelijk op te vatten en enerzijds de keuze te laten tussen een halftijdse prestatie, zoals het regeringsontwerp voorziet, en anderzijds een volledige afwezigheid. Men dient hier beroep te doen op enerzijds het bestaande systeem van halftijdse loopbaanonderbreking en anderzijds op het systeem van de volledige afwezigheid met wachtgeld.

Gelet op het feit dat dus een alternatief wordt aangeboden is de term « halftijds » dus niet geschikt.

« B. Paragraaf 1 van artikel 3 te vervangen als volgt:

« § 1. De in vast verband benoemde personeelsleden hebben gedurende een ononderbroken periode van maximaal vijf jaar voorafgaand aan hun al dan niet vervroegde opruststelling recht op een afwezigheid voorafgaand aan de opruststelling. Deze periode telt mee voor de berekening van het rustpensioen. »

Verantwoording

Een personeelslid kan bijvoorbeeld op 58 jaar deze disponibiteit aanvragen. Hij wordt dan automatisch gepensioneerd op 63 jaar, tenzij hij zijn pensioen vraagt op 60 jaar. Dit is het systeem van de volledige afwezigheid met wachtgeld.

De minister verklaart dat momenteel onderzocht wordt of het mogelijk is een voltijdse vervroegde uittreding voor het overheidspersoneel in te voeren. In het onderwijs bestaat er reeds een beperkte formule in die zin.

Article 2

Cet article n'appelle pas d'observations.

Il est adopté par 10 voix et 2 abstentions.

Article 3

M. Pede dépose les amendements suivants:

« A. Dans l'intitulé du Titre II « Départ anticipé à mi-temps » et du Chapitre II « Droit au départ anticipé à mi-temps », du Titre II, supprimer les mots « à mi-temps. »

Justification

L'amendement vise à prévenir une prolifération de nouveaux systèmes et régimes comme celle que risque d'engendrer le projet gouvernemental qui instaure une nouvelle forme de congé, et à ce que l'on envisage les problèmes relatifs au temps de travail dans le cadre des systèmes existants.

À cet égard, il y a lieu d'envisager les possibilités existantes de la manière la plus large et de permettre un choix entre un travail à mi-temps et une absence complète. Il y a lieu d'appliquer, dans cette optique, le système existant de l'interruption de carrière à mi-temps et le système de l'absence complète avec traitement d'attente.

Comme il est possible de choisir entre deux possibilités, les termes « à mi-temps » ne conviennent pas.

« B. Remplacer le § 1^{er} de cet article par la disposition suivante:

§ 1^{er}. Les membres du personnel nommés à titre définitif ont le droit de s'absenter pendant une période ininterrompue de cinq ans au maximum précédant la date de leur mise à la retraite anticipée ou non. Cette période est prise en compte pour le calcul de la pension de retraite. »

Justification

Un membre du personnel peut demander cette mise en disponibilité, par exemple à l'âge de 58 ans. Dans ce cas, il est pensionné automatiquement à l'âge de 63 ans, à moins qu'il ne demande à bénéficier de la pension à partir de l'âge de 60 ans, c'est-à-dire du système de l'absence complète avec traitement d'attente.

Le ministre déclare que l'on est en train d'examiner s'il est possible d'instaurer un départ à temps plein pour le personnel des services publics. Il en existe déjà une formule limitée dans l'enseignement.

Het is evenwel nog te vroeg om hierover thans uitsluitsel te geven.

De beide amendementen worden verworpen met 8 stemmen tegen 1, bij 3 onthoudingen.

Het artikel wordt aangenomen met 9 stemmen, bij 3 onthoudingen.

Artikel 4

De heer Pede dient het volgende amendement in :

« A. Paragraaf 1 van dit artikel te vervangen als volgt :

« De personeelsleden die gebruik maken van het recht bedoeld in artikel 3 ontvangen vanwege de tewerkstellende overheidsdienst een wachtgeld gelijk aan 65 pct. van de wedde die hun normaal verschuldigd is. »

« B. De § 2 van dit artikel te doen vervallen. »

« C. Paragraaf 3 van dit artikel te vervangen als volgt :

« § 3. Tijdens zijn afwezigheid is het personeelslid in disponibiliteit of in een analoge toestand indien deze toestand niet bestaat in het statuut dat op het personeelslid van toepassing is.

In deze administratieve stand heeft het personeelslid geen recht op een hogere wedde en behoudt hij evenmin zijn rechten op bevordering. »

Verantwoording

Deze maatregel, die moet worden beschouwd als een voorbereidende maatregel op het definitief uittreden van het personeelslid moet in al zijn consequenties dit karakter bewaren. Het is bijgevolg vanuit organisatorisch standpunt niet verantwoord dit personeelslid nog bevorderingen toe te kennen. Bovendien kost deze maatregel minder aan de overheid omdat geen enkele kost van lokalen, materialen, enz. aan deze personeelsleden moet worden besteed.

Op geldelijk vlak is het systeem van wachtgeld voordeliger dan het door de Regering voorgestelde systeem van een weddecomplement vanaf een brutowedde van 80 000 frank. Zoals uit het amendement van artikel 3 blijkt, is immers in deze hogere graden een nog slechts halftijdse aanwezigheid eerder negatief.

Dit amendement wordt verworpen met 8 stemmen tegen 1, bij 3 onthoudingen.

Het artikel wordt aangenomen met 8 stemmen bij 4 onthoudingen.

Il est toutefois encore trop tôt pour tirer des conclusions sur le point.

Les deux amendements sont rejetés par 8 voix contre 1 et 3 abstentions.

L'article est adopté par 9 voix et 3 abstentions.

Article 4

M. Pede propose l'amendement suivant :

« A. Remplacer l'article 1^{er} de cet article par le texte suivant :

« Les membres du personnel qui font usage du droit visé à l'article 3 reçoivent à charge du service public qui les occupe un traitement d'attente égal à 65 p.c. du traitement qui leur est normalement dû. »

« B. Supprimer le § 2 de cet article. »

« C. Remplacer le § 3 de cet article par les dispositions suivantes :

« § 3. Pendant son absence, le membre du personnel est en disponibilité ou dans une position analogue, à défaut d'une telle position dans le statut applicable aux membres du personnel.

Le membre du personnel qui occupe cette position administrative n'a pas droit à un traitement plus élevé et perd ses titres à la promotion. »

Justification

Cette mesure, qui doit être considérée comme une mesure préparatoire au départ définitif du membre du personnel doit conserver ce caractère préparatoire pour ce qui est de l'ensemble de ces conséquences. Dès lors, il ne serait plus justifié, du point de vue organisationnel, d'encore accorder des promotions à ce membre du personnel. En outre, cette mesure coûte moins cher à l'autorité publique, puisqu'il n'y a pas de frais de locaux, de matériel, etc... à consentir pour ce qui est de ces membres du personnel.

Du point de vue financier, le système du traitement d'attente est plus avantageux que le système du complément de traitement à partir d'un traitement brut de 80 000 francs que propose le Gouvernement. Comme il ressort de l'amendement à l'article 3, l'absence à mi-temps de fonctionnaires de grades supérieurs a plutôt des effets négatifs.

Cet amendement est rejeté par 8 voix contre 1 et 3 abstentions.

L'article est adopté par 8 voix et 4 abstentions.

Artikel 5

De heer Pede dient het volgende amendement in:

« Dit artikel te vervangen als volgt:

« Artikel 5. — De overheidsdiensten wier organisatorisch plan het toepassen van de herverdeling van de arbeid verantwoordt moeten binnen de vrijgekomen budgettaire ruimte(n) een of meerdere vervangers naar keuze volgens de dienstbehoeften in dienst nemen. »

Verantwoording

Men moet de diensten de autonomie laten in hun personeelsbeleid om die houders van ontbrekende kwalificaties in dienst te nemen die noodzakelijk zijn om beter hun doelstellingen te bereiken en hen budgettair responsabiliseren om binnen de schaarse middelen keuzen te maken. De vrijgekomen budgettaire ruimten kunnen aldus worden opgeteld tot de bezoldiging van het personeelslid naar keuze beschikbaar is.

Het amendement wordt verworpen met 8 stemmen tegen 1 stem, bij 3 onthoudingen.

Het artikel wordt aangenomen met 11 stemmen, bij 1 onthouding.

Artikel 5bis (nieuw)

De heer Pede dient het volgende amendement in:

« Een artikel 5bis (nieuw) in te voegen, luidend als volgt:

« Artikel 5bis. — In het artikel 102 van de herstellwet van 22 januari 1985 wordt een § 3 toegevoegd luidend als volgt:

« § 3. Indien de werkgever bedoeld in § 1, een van de overheidsdiensten is bepaald in het artikel 2 van de wet van ... betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector, en de werknemer een in vast verband benoemd personeelslid is die de leeftijd van 55 jaar overschreden heeft, dan kan de vraag tot vermindering van arbeidsprestaties aan deze werknemer niet geweigerd worden, voorzover deze vraag betrekking heeft op halftijdse prestaties.

Geen beperking kan worden opgelegd aan het betrokken personeelslid, noch wat betreft de periode gedurende welke hij beroep kan doen op de regeling houdende halftijdse prestaties, noch wat betreft zijn rang of graad. »

Article 5

M. Pede propose l'amendement suivant:

« Remplacer cet article par la disposition suivante:

« Article 5. — Les services publics dont le plan organisationnel justifie l'application de la redistribution du travail doivent prendre en service un ou plusieurs remplaçants au choix, en fonction des besoins du service, dans le cadre des possibilités budgétaires ouvertes. »

Justification

Il faut laisser les services définir en toute autonomie leur politique du personnel, pour qu'ils puissent engager des personnes ayant les qualifications manquantes dont ils ont besoin pour pouvoir mieux réaliser leurs objectifs, et il faut les « responsabiliser » budgétairement, de manière qu'ils fassent des choix à l'intérieur de la marge qui leur est offerte par les faibles moyens dont ils disposent. Les marges budgétaires libérées peuvent être additionnées jusqu'à ce que l'on dispose d'un montant égal au montant de la rémunération du membre du personnel au choix en question.

L'amendement est rejeté par 8 voix contre 1 et 3 abstentions.

L'article est adopté par 11 voix et 1 abstention.

Article 5bis (nouveau)

M. Pede propose l'amendement suivant:

« Insérer un article 5bis (nouveau) rédigé comme suit:

« Article 5bis. — À l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 est inséré un § 3 rédigé comme suit:

« § 3. Si l'employeur visé au § 1^{er} est l'un des services publics visés à l'article 2 de la loi ... relative à la redistribution du travail dans le secteur public, et si le travailleur est un membre du personnel nommé à titre définitif ayant dépassé l'âge de 55 ans, sa demande de réduction du temps de travail ne peut pas être rejetée si elle vise à l'obtention d'un emploi à mi-temps.

Aucune limitation ne peut être imposée au membre du personnel en question pour ce qui est de la période pendant laquelle il peut faire appel au système des prestations à mi-temps ni pour ce qui est de son rang ou grade. »

Verantwoording

De expliciete bedoeling van dit amendement is de proliferatie van nog meer stelsels en systemen naast de reeds in het ambtenarenstatuut bestaande systemen te vermijden.

Om te vermijden dat er toch proliferatie zou zijn, en dat men — zoals in het regeringsontwerp — toch een nieuw systeem met een « weddecomplement » zou invoeren, wordt voorgesteld, de Regering deels tegemoet komend, om naast de mogelijkheid tot een volledige uittreding toch ook nog in een deeltijdse variant te voorzien, maar dan wel binnen een bestaand systeem.

Men zal hier derhalve beroep doen op het stelsel van de halftijdse loopbaanonderbreking. Vermits de wettelijke basis van dit stelsel zich in de herstelwet van 22 januari 1985 bevindt, is het vereist aldaar een aanvulling toe te voegen die de nieuwe krijtlijnen trekt, en kan men voor het overige de Koning belasten met de uitvoering ervan, bepaling die zich evenwel reeds in de herstelwet van 22 januari 1985 bevindt, zodat ze hier niet meer moet herhaald worden.

De bestaande uitvoeringsreglementering voorziet immers reeds dat vastbenoemde personeelsleden thans hun loopbaan reeds halftijds kunnen onderbreken. Evenwel wordt de onderbreking in principe beperkt tot een maximum van 60 maanden over de ganse loopbaan van de ambtenaar. Om te vermijden dat een personeelslid die vroeger reeds beroep heeft gedaan op de loopbaanonderbreking, en die thans nog voor zijn pensionering terug op deze mogelijkheid beroep zou willen doen, daartoe zou verhinderd worden omdat hij aldus reeds het normale maximum aan loopbaanonderbreking van 60 maanden over zijn ganse loopbaan zou overschrijden, wordt bepaald dat geen beperkingen aan dit recht kunnen aangebracht worden wanneer hij de aanvraag doet in het kader van zijn eindloopbaan-situatie.

Gezien men hier beroep doet op een reeds bestaand systeem, kan men er ook de reeds bestaande voorwaarden en modaliteiten van overnemen, bijvoorbeeld op het vlak van de vergoeding (die ongeveer 5 400 frank bedraagt). Ook de modaliteiten inzake vervanging van de loopbaanonderbrekers (door werklozen) blijft van kracht.

Tenslotte is het natuurlijk ook zo dat de bedoelde oudere personeelsleden — zo zij menen dat de formule van halftijdse loopbaanonderbreking hen niet voldoet — beroep kunnen doen op de regeling van de vierdagenweek zoals deze geldt voor gelijk welk ander personeelslid.

Wat de weerslag op de pensioenen betreft, valt men terug op het reeds bestaande stelsel zoals dit werd vastgelegd in het koninklijk besluit nr. 442 van 14 augustus 1986 waarbij de perioden van loopbaanonderbreking in principe slechts gedeeltelijk

Justification

L'objectif explicite de cet amendement est de prévenir une prolifération de systèmes et de régimes à côté de ceux qui existent déjà dans le cadre de l'actuel statut des fonctionnaires.

Pour éviter qu'il y ait quand même une prolifération et qu'il faille quand même instaurer un nouveau système avec complément de traitement — comme ce qui est prévu dans le projet gouvernemental —, on propose de donner partiellement satisfaction au Gouvernement en prévoyant, outre une possibilité de départ définitif, une possibilité de départ à temps partiel, mais dans le cadre d'un système existant.

À cet égard, on appliquera le système de l'interruption à mi-temps de la carrière. Comme la base légale de ce système existe déjà, puisqu'elle a été inscrite dans la loi de redressement du 22 janvier 1985, il y a lieu de compléter celle-ci par une disposition définissant les nouvelles limites et, pour le reste, on peut charger le Roi de l'exécution, laquelle fait déjà l'objet d'une disposition de la loi de redressement du 22 janvier 1985 qu'il n'y a pas lieu de reprendre ici.

Selon les mesures d'exécution existantes, les membres du personnel nommés à titre définitif peuvent déjà interrompre à mi-temps leur carrière. Toutefois l'interruption est limitée en principe à 60 mois au maximum sur l'ensemble de la carrière. Pour éviter qu'un membre du personnel qui a déjà fait usage de la possibilité d'interrompre sa carrière et qui souhaiterait faire à nouveau usage de cette possibilité en vue de sa pension en soit empêché, parce qu'en le faisant il dépasserait la norme maximale pour ce qui est de la durée de l'interruption de la carrière, soit 60 mois sur l'ensemble de la carrière, il est prévu que ce droit ne peut pas être limité si l'intéressé fait sa demande dans le cadre de sa position de fin de carrière.

Comme il demanderait, en l'espèce, le bénéfice d'un système existant, l'on peut également reprendre les conditions et modalités de celui-ci, p.ex. en ce qui concerne l'indemnité (qui s'élève à quelque 5 400 francs). Les modalités de remplacement des membres du personnel qui interrompent leur carrière (par des chômeurs) restent également d'application.

Enfin, lesdits membres du personnel d'un certain âge peuvent évidemment — s'ils estiment que la formule d'interruption à mi-temps de leur carrière n'est pas satisfaisante — recourir au système de la semaine de travail de quatre jours dont peut bénéficier n'importe quel autre membre du personnel.

Pour ce qui est de l'incidence au niveau des pensions, l'on doit appliquer les dispositions du système existant, qui a été défini par l'arrêté royal n° 442 du 14 août 1986, selon lesquelles les périodes d'interruption de carrière ne sont prises en compte

voor het pensioen zullen in acht genomen worden, tenzij het personeelslid ervoor kiest zijn situatie te regulariseren door een persoonlijke bijdrage te betalen.

De indiener van het amendement verklaart dat hij elk dubbel gebruik wil weren met bestaande reglementeringen, zoals deze betreffende de loopbaanonderbreking.

De minister antwoordt hierop dat hij de huidige uitstapmogelijkheid ziet als een specifieke regeling binnen statutair verband, althans wat de halftijdse vervanging betreft van oudere ambtenaren. Het gaat dus niet om dubbel gebruik, en het bestaande systeem van loopbaanonderbreking blijft ongemoeid.

Om deze vorm van uittreding te stimuleren, werd opzettelijk een hogere premie vastgesteld namelijk 11 940 frank tegenover 5 400 frank per maand voor de halftijdse loopbaanonderbreking.

De heer Pede trekt hierop zijn amendement in.

Artikel 6

Dit artikel vergt geen nadere bespreking.

Het wordt aangenomen met 12 stemmen, bij 1 onthouding.

Artikel 7

Een lid vraagt of de in § 1 bepaalde categorie van contractuelen ook de Gesco's omvat.

De minister antwoordt dat niet het statuut waaronder de betrokkenen zijn tewerkgesteld, bepalend is, maar wel het feit dat zij met een voltijdse overeenkomst van onbepaalde duur zijn tewerkgesteld.

In de gemeenten zijn er Gesco's voor bepaalde en voor onbepaalde duur in dienst. Alleen op deze lasten zal de nieuwe wetgeving van toepassing zijn.

Het artikel wordt aangenomen met 10 stemmen, bij 3 onthoudingen.

Artikel 8

De heer Pede dient het volgende amendement in:

« Dit artikel te vervangen als volgt :

« Artikel 8. — § 1. De personeelsleden die gebruik maken van het recht bedoeld in artikel 7 genieten van

que partiellement pour le calcul de la pension, à moins que le membre du personnel en question ne choisisse de régulariser sa situation en versant une contribution personnelle.

L'auteur de l'amendement déclare qu'il veut éviter tout double emploi avec des réglementations existantes comme celles qui concernent l'interruption de carrière.

Le ministre répond qu'il considère l'actuelle possibilité de départ comme un régime spécifique dans un cadre statutaire, du moins en ce qui concerne le remplacement à mi-temps de fonctionnaires plus âgés. Il ne s'agit pas ici d'un double emploi et rien n'est modifié au système actuel de l'interruption de carrière.

Pour stimuler cette forme de départ l'on a prévu intentionnellement une prime plus élevée, à savoir 11 940 francs contre 5 400 francs/mois pour l'interruption de carrière à mi-temps.

M. Pede retire son amendement.

Article 6

Cet article ne nécessite aucune discussion supplémentaire.

Il est adopté par 12 voix et 1 abstention.

Article 7

Un membre demande si la catégorie des contractuels définie au § 1^{er} englobe également les contractuels subventionnés.

Le ministre répond que ce n'est pas le statut sous lequel les intéressés sont engagés qui est déterminant, mais le fait qu'ils sont engagés dans les liens d'un contrat de travail à temps plein pour une durée indéterminée.

Au sein des communes, il y a des contractuels subventionnés qui sont en service soit pour une durée déterminée, soit pour une durée indéterminée. La nouvelle législation ne sera applicable qu'à ceux d'entre eux qui sont engagés pour une durée indéterminée.

L'article est adopté par 10 voix et 3 abstentions.

Article 8

M. Pede dépose un amendement rédigé comme suit:

« Remplacer cet article par les dispositions suivantes :

« Article 8. — § 1^{er}. Les membres du personnel qui font usage du droit visé à l'article 7 bénéficient d'une

een vermindering van de persoonlijke bijdragen die zij betalen op hun wedde voor de regeling voor ziekte- en invaliditeit en voor overlevingspensioenen.

Hun bijdragen worden voor beide stelsels bedragen per brutowedde-schijf.

Brutowedde-schijf en bijdrage Z.I.V. + Pensioenen:

vanaf 146 000 frank: 5,02 pct.
 vanaf 253 000 frank: 6,03 pct.
 vanaf 335 000 frank: 8,04 pct.
 vanaf 478 000 frank: 9,04 pct.
 vanaf 1 100 000 frank: 10,05 pct.
 vanaf 1 650 000 frank: 10,55 pct.
 vanaf 2 420 000 frank: 11,05 pct.

Niettegenstaande voorgaand lid, dienen geen bijdragen te worden betaald op de brutowedde-schijven tot 335 000 frank.

§ 2. De perioden van afwezigheid worden als non-activiteit beschouwd. Voor het bepalen van de geldelijke en administratieve ancienniteit, en voor de rechten op bevordering wordt het personeelslid evenwel geacht zich in de toestand van dienstactiviteit te bevinden. »

Verantwoording

Het amendement strekt ertoe een organisatorisch en budgettair verantwoord stelsel van vierdagenweek voor de openbare sector in het leven te roepen. In tegenstelling met het door de Regering voorgestelde systeem dat voor de overheid extra-uitgaven met zich meebrengt, namelijk door het betalen van een premie (een premie van 3 250 frank per maand per persoon vertegenwoordigt voor 56 000 federale ambtenaren een meeruitgave van 2,2 miljard), wordt een systeem voorgesteld dat gebaseerd is op de vermindering van sociale lasten in hoofde van de werknemer.

Het nettoloon wordt aldus niet verhoogd doordat de ambtenaar een extra premie bekommt, maar wel doordat hij minder lasten moet betalen op zijn brutoloon.

Teneinde de personeelsleden ertoe aan te zetten in de vrijwillige vierdagenweek te stappen, maar zonder hierbij de weddelasten van de overheidsdiensten relatief te verhogen doordat een extra premie wordt toegekend, wordt er voorgesteld het nettoloon van de personeelsleden te verhogen door het brutoloon minder te belasten.

Hiertoe wordt voorgesteld de betrokken personeelsleden een vermindering van persoonlijke sociale bijdragen toe te kennen.

réduction des cotisations personnelles à charge de leur traitement qu'ils versent en faveur du régime de l'assurance maladie-invalidité et du régime des pensions de survie.

Leurs cotisations sont calculées, dans les deux régimes, par tranche de traitement brut :

Tranche de traitement brut et cotisation à l'Assurance Maladie-Invalidité + Pensions

à partir de 146 000 francs: 5,02 p.c.
 à partir de 253 000 francs: 6,03 p.c.
 à partir de 335 000 francs: 8,04 p.c.
 à partir de 478 000 francs: 9,04 p.c.
 à partir de 1 100 000 francs: 10,05 p.c.
 à partir de 1 650 000 francs: 10,55 p.c.
 à partir de 2 420 000 francs: 11,05 p.c.

Nonobstant l'alinéa précédent, aucune cotisation ne doit être versée à charge des tranches de traitement brut inférieures ou égales à 335 000 francs.

§ 2. Les périodes d'absence sont considérées comme des périodes d'inactivité. Toutefois, pour le calcul de l'ancienneté pécuniaire et administrative et pour la détermination des titres à la promotion, le membre du personnel est considéré comme se trouvant dans une position d'activité de service.

Justification

L'amendement vise à créer un système de quatre jours de travail par semaine dans le secteur public qui soit réaliste du point de vue organisationnel et budgétaire. Contrairement au système proposé par le Gouvernement qui entraînerait une dépense supplémentaire pour les pouvoirs publics, notamment parce qu'il faudrait verser une prime (une prime de 3 250 francs par mois et par mois et par personne, représente, si l'on tient compte du fait qu'il y a 56 000 fonctionnaires fédéraux, une dépense supplémentaire de 2,2 milliards de francs), le système proposé dans le cadre de l'amendement est basé sur une réduction des charges sociales des travailleurs.

L'augmentation du salaire net vient donc non pas du fait que le fonctionnaire reçoit une prime supplémentaire, mais du fait qu'il doit payer moins de charges imputables sur son salaire brut.

Pour inciter les membres du personnel à choisir de leur plein gré le système de la semaine de travail de quatre jours, sans qu'il ne faille pour cela augmenter proportionnellement les charges salariales des services publics en les obligeant à verser une prime supplémentaire, nous proposons par la voie de l'amendement, de relever leur salaire net en imposant moins lourdement leur salaire brut.

Pour ce faire, nous proposons d'accorder à ces membres du personnel une réduction de leurs cotisations sociales personnelles.

Dit stelsel maakt de bijdragen afhankelijk van de hoogte van de wedde.

Aldus zullen de persoonlijke bijdragen niet langer lineair zijn zoals in het huidige systeem (thans een vast percentage, ongeacht de wedde); de maximale bijdrage op de hoogste schijf bedraagt weliswaar nog evenveel als in het huidige systeem (7,50 pct. voor pensioen en 3,55 pct. voor Z.I.V.); maar de bijdragen op de laagste schijf worden tot ongeveer de helft verlaagd.

De progressie die aldus wordt ingebouwd is dezelfde als de progressie die is ingebouwd in de personenbelasting, waar de laagste schijf belast wordt aan 25 pct. en de hoogste aan 55 pct. Bovendien wordt de vergelijking verder doorgetrokken door eveneens een belastingvrij minimum te bepalen, dat in de personenbelasting evenwel betrekking heeft op een schijf tot 146 000 frank, en hier tot 335 000 frank, zijnde iets meer dan het dubbel.

Individueel gezien zal het voorgestelde systeem tot gevolg hebben dat, door de verminderde sociale bijdragen, de hoogste ambtenaren (de secretaris-generaal met gemiddeld 22 jaar anciënniteit) in een 80 pct.-regime nog 85,5 pct. verkrijgt van zijn normale netto-wedde (d.w.z. zijn nettowedde bij een regime van 100 pct.); de laagste ambtenaar (de klerk met gemiddeld 5 jaar anciënniteit) krijgt nog 90,8 pct.

Macro-budgettair zal, indien toegepast op het geheel van de ongeveer 56 000 ambtenaren in de federale ministeries, de maatregel een weddebesparing opleveren van 9,1 miljard, tegenover een minder inkomst inzake bijdragen voor Z.I.V. en pensioenen van 3,5 miljard en een minder inkomst van personenbelastingen van 2,2 miljard, zodat een batig saldo van 3,4 miljard wordt gerealiseerd; een premie toekennen, zoals in het regeringsalternatief, zou 2,2 miljard kosten.

Wat tenslotte de pensioenen betreft, heeft het amendement tot gevolg dat voor de niet-gepresteerde periodes ook geen pensioen wordt toegekend.

Ieder personeelslid dient immers zelf te bepalen of zijn prioriteiten in het heden liggen (de vierdagen-week gebruiken) of in de toekomst (na zijn pensionering). Een ander stelsel aanvaarden is niet aanvaardbaar voor diegenen die voltijds werken, en dus niettemin slechts op eenzelfde pensioen zouden recht hebben als zij die dit niet doen; het is ook budgettair onverantwoord en gaat in tegen de normale regeling

Dans ce système, le niveau des cotisations dépend du niveau des traitements.

Dès lors, les cotisations personnelles n'auront plus un caractère linéaire comme dans le système actuel (actuellement elles correspondent à un pourcentage fixe, quel que soit le traitement). La cotisation maximale imputable à la tranche supérieure sera, certes, toujours égale à celle qui est perçue dans le système actuel (7,50 p.c. pour les pensions et 3,55 p.c. pour l'assurance maladie-invalidité), mais les cotisations imputables aux tranches inférieures seront réduites jusqu'à concurrence de la moitié environ.

La progression prévue est, dès lors, égale à celle qui est prévue pour ce qui est de l'impôt des personnes physiques, qui est de 25 p.c. en ce qui concerne la tranche la plus basse et de 55 p.c. en ce qui concerne la tranche la plus élevée. Pour que l'on puisse poursuivre la comparaison, nous prévoyons également la fixation d'un minimum non imposable allant jusqu'à 335 000 francs, c'est-à-dire plus du double de ce qui est prévu en ce qui concerne l'impôt des personnes physiques.

Si l'on regarde les choses individuellement, le fonctionnaire le plus haut en grade (secrétaire général ayant en moyenne 22 ans d'ancienneté) obtiendra encore, dans un régime à 80 p.c., en application du système proposé, 85,5 p.c. de son traitement net normal (c'est-à-dire son traitement net dans un régime à 100 p.c.); le fonctionnaire ayant le grade le moins élevé (commis ayant en moyenne 5 ans d'ancienneté) reçoit encore 90,8 p.c.

Du point de vue macro-budgétaire, la mesure permettra, si elle est appliquée à l'ensemble des quelques 56 000 fonctionnaires des ministères fédéraux, de réaliser une économie sur les traitements de 9,1 milliards de francs, alors que la perte en cotisations pour l'assurance maladie-invalidité et pour les pensions ne sera que de 3,5 milliards de francs et la perte de recettes de l'impôt des personnes physiques de 2,2 milliards de francs, si bien qu'il y aura un solde positif de 3,4 milliards de francs. Verser une prime, comme prévu dans « l'alternative gouvernementale », entraînerait une dépense de 2,2 milliards de francs.

Enfin, si l'on adopte l'amendement, l'on n'accordera pas de pension pour ce qui est des périodes pendant lesquelles les intéressés n'auront pas travaillé.

Chaque membre du personnel doit, en effet, déterminer lui-même si ses priorités se situent dans le présent (recourir à la possibilité de travailler quatre jours par semaine) ou dans le futur (après sa mise à la retraite). L'on ne peut pas accepter que les personnes qui travaillent à plein temps soient soumises à un autre système, car leur pension serait toujours la même, qu'on l'accepte ou non; ce serait, d'ailleurs,

die in het ambtenarenstatuut voor soortgelijke gevallen geldt (bijvoorbeeld beschikbaarheid om persoonlijke redenen).

Wel kan men aanvaarden dat oudere personeelsleden hierdoor zouden afgeschrikt worden, reden waarom men kan terugwijzen naar het amendement van de artikelen 5 tot 6, waar voor hen een gunstiger regeling geldt (namelijk analoog aan de loopbaanonderbreking).

De minister merkt op dat vanuit technisch oogpunt dit voorstel moeilijk uitvoerbaar is, omdat de betrokken afhoudingspercentages verschillen naargelang het om een contractueel of een statutair personeelslid gaat.

Bovendien bestaat de bedoeling van het systeem erin om, via een premie, de betrokken ambtenaren een tastbare stimulans te geven om in het systeem te stappen.

Het amendement wordt verworpen met 14 stemmen tegen 1, bij 1 onthouding.

Het artikel wordt aangenomen met 13 stemmen, bij 3 onthoudingen.

Artikel 9

De heer Pede dient een amendement in dat luidt als volgt:

« A. Paragraaf 1 van dit artikel te vervangen als volgt:

« § 1. De arbeidstijd die vrijkomt wanneer in dezelfde overheidsdienst ten minste drie personeelsleden gebruik maken van het recht bedoeld in artikel 7 wordt, indien het organisatorisch plan daartoe besluit of in de mate dat het daartoe besluit, opgevuld door de tewerkstelling van laureaten van de volgens de bestaande wetgevingen en reglementeringen ingerichte wervingsexamens van definitieven. Indien na een oproep tot de kandidaten blijkt dat geen of onvoldoende laureaten in dienst kunnen treden, dient er een beroep te worden gedaan op de laureaten van selectietests voor contractuelen. De voornoemde laureaten worden in dienst genomen onder arbeids-overeenkomst. »

« B. Paragraaf 2 van dit artikel te doen vervallen »

Verantwoording

Indien het bij toepassing van artikel 1 opgemaakt organisatorisch plan tot ongunstige conclusies leidt wat betreft de opportuniteit om de herverdeling van de arbeid toe te passen in de instelling kan de desbe-

indéfendable du point de vue budgétaire et contraire à la réglementation normalement applicable, dans de tels cas, dans le cadre du statut des fonctionnaires (par exemple, mise en disponibilité pour raisons personnelles).

L'on peut, toutefois, comprendre que les membres du personnel d'un certain âge pourraient être dissuadés par cette réalité et c'est pourquoi l'on peut renvoyer, en ce qui les concerne, à l'amendement aux articles 5 et 6, qui prévoit pour eux un système plus intéressant (analogue à celui de l'interruption de carrière).

Le ministre note que cette proposition est difficilement applicable du point de vue technique, parce que les pourcentages de retenue en question varient suivant que le membre du personnel est un contractuel ou un statutaire.

En outre, l'objectif du système est d'inciter concrètement les intéressés à choisir le système, en leur versant une prime.

L'amendement est rejeté par 14 voix contre 1 et 1 abstention.

L'article est adopté par 13 voix et 3 abstentions.

Article 9

M. Pede dépose un amendement, qui est rédigé comme suit:

« A. Remplacer le § 1^{er} de cet article par les dispositions suivantes:

« § 1^{er}. Le temps de travail libéré, lorsque dans un même service public au moins trois membres du personnel font usage du droit visé à l'article 7, est réaffecté au travail, si le plan organisationnel en décide ainsi ou, dans la mesure où il en décide ainsi, par la mise au travail de lauréats d'examens de recrutement de membres du personnel à nommer définitivement, organisés en application des législations et des réglementations existantes. S'il apparaît, après un appel aux candidats, qu'aucun candidat ou que trop peu de candidats peuvent entrer en service, il y a lieu de faire appel aux lauréats de tests de sélection de contractuels. Les lauréats en question sont engagés dans les liens d'un contrat de travail. »

« B. Supprimer le § 2 de cet article. »

Justification

Si le plan organisationnel dressé en application de l'article 1^{er} aboutit à des conclusions négatives pour ce qui est de l'opportunité de procéder à une redistribution du travail au sein du service, celui-ci doit

treffende instelling geen beroep doen op vervangende bijkomende arbeidskrachten. Het organisatorisch plan kan ook tot een gedeeltelijke toepassing besluiten, in welk geval slechts vervangers tot op een zeker niveau kunnen worden in dienst genomen.

De openbare sector bezit thans zeer ruime wervingsreserves van laureaten van officiële wervingsexamens en in bepaalde gevallen van selectietests voor contractuelen, die omwille van de jarenlange verwingsstop vele jaren zullen moeten wachten vooraleer ze de vruchten zullen kunnen plukken van hun geleverde inspanningen om tewerkgesteld te worden. In een maatschappij die waarde hecht aan presteren zijn het eerder deze mensen die moeten worden geholpen en prioritair in het arbeidscircuit moeten worden geïntegreerd. Hoewel door deze maatregel in de diverse overheidsinstellingen niet noodzakelijk werklozen zullen aantreden zal toch op macro-economisch vlak een beweging ontstaan die hetzelfde tewerkstellingseffect zal hebben.

In het ontwerp zouden personeelsleden in dienst kunnen treden met een wekelijkse taak die zich over twee dagen uitstrekt. Het is niet duidelijk wat deze personen kunnen bijbrengen aan een organisatie, tenzij in totaal ongeschoolde jobs die steeds schaarser worden. Om die reden is het aan te bevelen personeelsleden minimum drie dagen per week te laten werken.

De minister wijst erop dat op het federale niveau reeds sinds een aantal jaren voor dergelijke personeelsleden wordt geput uit de bestaande wervingsreserves voor statutairen of uit reserves van kandidaten die een specifieke test ondergingen voor de aanwerving van contractuelen.

Wanneer een beroep wordt gedaan op de reserves van het Vast Wervingssecretariaat, wordt echter de rangschikking van de kandidaten niet noodzakelijk gevolgd. De ervaring heeft immers geleerd dat de best geklasseerden ofwel weigerden, in de hoop eerlang in statutair verband te worden benoemd, ofwel niet lang bleven vermits ze vrij vlug werden opgenomen in het statutair personeelskader. Daarom wordt aan de minister de vrijheid gelaten een keuze te doen.

Ten gevolge van deze uiteenzetting trekt de heer Pede zijn amendement in.

Een lid betreurt dat de toegang tot het systeem beperkt wordt tot volledig werklozen. Aan de deeltijdse werklozen wordt systematisch elke tewerkstelling in dergelijke statuten ontzegd, zodat men een omgekeerde reactie krijgt. Vele volledig werklozen weigeren een deeltijdse betrekking om in aanmerking te blijven komen voor dit soort tewerkstelling.

renoncer à engager un personnel de remplacement complémentaire. Le plan organisationnel peut également indiquer qu'il y aurait lieu d'appliquer partiellement la mesure en question, auquel cas le service en question ne pourrait engager des remplaçants que jusqu'à un niveau déterminé.

Le secteur public dispose déjà de très larges réserves de recrutement composées des lauréats d'examens de recrutement officiels et, dans certains cas, de tests de sélection de contractuels, qui, en raison de l'arrêt des recrutements pendant plusieurs années, devront attendre longtemps avant de pouvoir recueillir les fruits des efforts qu'ils auront consentis pour obtenir un travail. Dans une société qui a fait une valeur du travail, ce sont ces personnes-là qu'il faut aider prioritairement à s'intégrer dans le circuit du travail. Bien que la mesure que nous proposons ne se soldera pas nécessairement par l'engagement de chômeurs dans les divers services publics, l'on verra se développer, au niveau macro-économique, un mouvement qui aura le même effet positif sur l'emploi.

Selon la loi en projet, l'on pourrait engager du personnel dont le travail hebdomadaire s'étalerait sur deux jours. L'on ne voit pas très bien ce que ces personnes pourraient apporter aux services qui les engageraient à moins qu'on ne leur confie des emplois non qualifiés, lesquels sont de plus en plus rares. C'est pourquoi il est recommandé de faire travailler les membres du personnel au moins trois jours par semaine.

Le ministre souligne qu'au niveau fédéral, l'on puisse déjà, depuis un certain nombre d'années, pour ce qui est de l'engagement de ces membres du personnel, dans les réserves de recrutement de statutaires ou dans les réserves de candidats qui ont subi un test spécifique en vue de l'engagement de contractuels.

Lorsque l'on recourt aux réserves du Secrétariat permanent de recrutement, l'on ne suit toutefois pas nécessairement l'ordre des lauréats. L'expérience a montré, en effet, que les lauréats les mieux placés refusent un tel engagement dans l'espoir de pouvoir être nommés statutairement à bref délai et que, s'ils acceptent, ils ne restent pas longtemps, étant donné qu'ils sont rapidement intégrés dans le cadre du personnel statutaire. C'est pourquoi l'on a autorisé le ministre à faire un choix.

À la suite de cet exposé, M. Pede retire son amendement.

Un membre regrette que l'accès au système n'est ouvert qu'aux chômeurs complets. Les chômeurs à temps partiel se voient systématiquement refuser toute mise au travail dans le cadre de tels statuts, si bien que l'on obtient un résultat inverse au résultat escompté. De nombreux chômeurs complets refusent un emploi à temps partiel pour continuer à entrer en ligne de compte pour ce type d'emploi.

De minister bevestigt dat het hier gaat om een bewuste keuze om de meest kwetsbaren aan een baan te helpen.

Het artikel wordt aangenomen met 11 stemmen tegen 2, bij 4 onthoudingen.

Artikel 10

De heer Pede dient een amendement in dat luidt als volgt :

« In § 1, 3^o, van dit artikel de woorden « werklozen zoals bepaald in artikel 9, § 2 » te vervangen door de woorden « laureaten zoals bedoeld in artikel 9, § 1. »

Verantwoording

Dezelfde regel die geldt voor de federale besturen moet ook gelden voor provincies en gemeenten.

Daarop antwoordt de minister dat wat de gemeenten betreft, iedere gemeente haar eigen examensysteem heeft. Slechts in een aantal grote gemeenten zijn er uitgebreide wervingsreserves, al dan niet samengesteld uit laureaten van een examen georganiseerd door het Vast Wervingssecretariaat.

De bedoeling is wel het systeem van examens via het Vast Wervingssecretariaat te veralgemenen, doch op dit ogenblik is er nog te veel dispariteit om dit amendement aan te nemen.

Het amendement wordt verworpen met 12 stemmen tegen 3, bij 1 onthouding.

Het artikel wordt aangenomen met 13 stemmen, bij 3 onthoudingen.

Artikel 11

De heer Pede dient het volgende amendement in :

« Dit artikel te vervangen als volgt :

« Artikel 11. — De perioden van afwezigheid die het gevolg zijn van de toekenning van het recht op de vierdagenweek worden als non-activiteit beschouwd of met een analoge toestand wanneer deze toestand niet bestaat in het statuut dat op het betrokken personeelslid van toepassing is. Voor het bepalen van de geldelijke en administratieve anciënniteit, en voor de rechten op bevordering wordt het personeelslid evenwel geacht zich in de toestand van dienstactiviteit te bevinden, of in een analoge toestand wanneer deze toestand niet bestaat in het statuut dat op het betrokken personeelslid van toepassing is. »

Le ministre confirme qu'il s'agit en l'espèce d'un choix conscient et que ce choix vise à aider les plus vulnérables à obtenir un emploi.

L'article est adopté par 11 voix contre 2 et 4 abstentions.

Article 10

M. Pede propose un amendement rédigé comme suit :

« Au § 1^{er}, 3^o, de cet article, les mots « par des chômeurs tels qu'ils sont définis à l'article 9, § 2 » sont remplacés par les mots « par des lauréats visés à l'article 9, § 1^{er} ». »

Justification

Les règles applicables aux administrations fédérales doivent être applicables également aux provinces et aux communes.

Le ministre répond, en ce qui concerne les communes, qu'elles ont chacune leurs propres systèmes d'examens. Seules quelques communes ont une réserve de recrutement importante composée au non de lauréats d'un examen organisé par le Secrétariat permanent de Recrutement.

L'objectif est, néanmoins, de généraliser le système des examens par le Secrétariat permanent de Recrutement, mais, à l'heure actuelle, il y a encore trop de disparités pour que l'amendement puisse être adopté.

L'amendement est rejeté par 12 voix contre 3 et 1 abstention.

L'article est adopté par 13 voix et 3 abstentions.

Article 11

M. Pede dépose un amendement rédigé comme suit :

« Remplacer cet article par les dispositions suivantes :

« Article 11. — Les périodes d'absence consécutives à l'octroi du droit à la semaine de quatre jours sont considérées comme des périodes d'inactivité ou comme des périodes analogues, à défaut d'une telle position dans le statut applicable au membre du personnel en question. Toutefois, pour ce qui est du calcul de l'ancienneté pécuniaire et administrative et la détermination des titres à la promotion, le membre du personnel est considéré comme se trouvant dans une position d'activité de service ou dans une position analogue, à défaut d'une telle position dans le statut qui lui est applicable. »

Verantwoording

Deze bepaling is analoog met de bepaling van het geamendeerde artikel 8, § 2. Gezien ze evenwel ook toepasselijk moet zijn op andere dan federale diensten, die derhalve niet noodzakelijk door het statuut Camu geregeld worden, dient verwezen te worden naar analoge of gelijkaardige statutaire toestanden als deze die voor de federale overheidsdiensten bestaan.

Vermits dit amendement dezelfde strekking heeft als het eerder verworpen amendement bij artikel 8, besluit de indiener het in te trekken.

Het artikel wordt aangenomen met 13 stemmen, bij 3 onthoudingen.

Artikelen 12 tot en met 22

Deze artikelen vergen geen nadere bespreking.

Ze worden aangenomen met 13 stemmen, bij 3 onthoudingen.

Artikel 23

De heer Pede dient een amendement in dat luidt als volgt:

« Dit artikel te doen vervallen. »

Verantwoording

Het voorgestelde artikel 23 beoogt een wijziging van de taalwet zonder duidelijke redenen.

Inderdaad is het de vaste rechtspraak van de Vaste commissie voor taaltoezicht dat contractuelen onderworpen zijn aan de taalverhouding die ook op de statutaire van toepassing is, zoniet zou de overheid het ganse mechanisme van taalkaders en van taal-evenwichten kunnen teniet doen.

Het ontworpen artikel 23 heeft dus geen duidelijk nut en kan enkel maar verwarring scheppen ten aanzien van een bestaand en tot nog toe vaststaand principe, ze kan immers leiden tot een a contrario redenering waarbij men ervan uitgaat dat contractuelen die niet in dienst zijn genomen ten gevolge van de huidige wet — dus de meer dan 10 000 « gewone » contractuelen — aan deze regel ontsnappen. Dit zou de taalevenwichten volledig teniet doen, wat bezwaarlijk de bedoeling kan zijn van de wetgever.

Het artikel dient dus geschrapt te worden.

De minister antwoordt dat het amendement niet relevant is, daar artikel 23 alleen betrekking heeft op statutair vervangingspersoneel en niet op contractuelen.

Justification

Cette disposition est analogue à celle de l'article 8, § 2, amendé. Comme elle doit également être applicable à d'autres services que les services fédéraux, auxquels le statut Camu ne s'applique pas nécessairement, il y a lieu de faire référence à des positions statutaires analogues ou semblables à celles qui existent en ce qui concerne les services publics fédéraux.

Comme cet amendement a la même portée que l'amendement à l'article 8, qui a été rejeté, son auteur décide de le retirer.

L'article est adopté par 13 voix et 3 abstentions.

Articles 12 à 22

Ces articles ne nécessitent aucune discussion supplémentaire.

Ils sont adoptés par 13 voix et 3 abstentions.

Article 23

M. Pede dépose un amendement libellé comme suit:

« Supprimer cet article. »

Justification

L'article 23 en projet vise à une modification de la loi sur l'emploi des langues, et ce, sans raison précise.

En effet, selon la jurisprudence constante de la commission permanente de contrôle linguistique, il y a lieu d'appliquer en ce qui concerne les contractuels la même répartition linguistique qu'en ce qui concerne les statutaires, sinon les pouvoirs publics pourraient démanteler tout le mécanisme des cadres linguistiques et détruire les équilibres linguistiques.

L'article 23 en projet n'a donc aucune utilité précise et il ne peut être que source de confusion pour ce qui est du principe en vigueur qui a été le principe établi jusqu'à présent; il ne peut donner lieu qu'à un raisonnement a contrario selon lequel les contractuels qui ne seraient pas engagés en application de la loi actuelle — il s'agit donc des contractuels ordinaires, qui sont plus de 10 000 — échapperaient à l'application de cette règle. Cela détruirait totalement les équilibres linguistiques, ce qui peut difficilement correspondre aux intentions du législateur.

L'article doit dès lors être supprimé.

Le ministre répond que l'amendement n'est pas pertinent, étant donné que l'article 23 concerne le personnel statutaire de remplacement et non pas le personnel contractuel.

Deze vervangers komen bovenop de bestaande taalkaders. Indien de bepaling niet in de wet zou zijn ingevoegd, moesten de taalkaders telkens opnieuw worden aangepast.

De heer Pede trekt hierop zijn amendement in.

Het artikel wordt aangenomen met 13 stemmen, bij 3 onthoudingen.

Artikel 24

De heer Pede dient een amendement in dat luidt als volgt:

« In dit artikel, het woord « halftijdse » te schrappen. »

Vermits dit amendement geen voorwerp meer heeft, wegens de verwerping van het vorige amendement op artikel 3, trekt de indiener het in.

Het artikel wordt aangenomen met 13 stemmen, bij 3 onthoudingen.

Artikelen 25 en 26

Deze artikelen vergen geen bespreking en worden aangenomen met 13 stemmen, bij 3 onthoudingen.

Artikel 27

De heer Pede dient een amendement in, dat luidt als volgt:

« In dit artikel, de woorden 9, § 3, te schrappen. »

Verantwoording

Deze wijziging van de tekst is vereist om het geheel coherent te maken met het geheel van de amendementen, waarbij het artikel 9, § 3, uit het regeringsontwerp vervangen is door een alternatief systeem.

Vermits dit amendement overbodig is geworden, door de verwerping van zijn amendement op artikel 9, trekt de indiener het in.

Het artikel wordt aangenomen met 13 stemmen, bij 3 onthoudingen.

*
* *

Het ontwerp van wet in zijn geheel wordt aangenomen met 13 stemmen tegen 1, bij 2 onthoudingen.

Vertrouwen werd geschonken aan de rapporteur voor het uitbrengen van dit verslag.

De Rapporteur,
Robert VAN HOOLAND.

De Voorzitter,
Jean PEDE.

Ces remplacements viennent en sus des cadres linguistiques existants. Si la disposition n'était pas insérée dans la loi, les cadres linguistiques devraient être réadaptés chaque fois.

M. Pede retire, dès lors, son amendement.

L'article est adopté par 13 voix et 3 abstentions.

Article 24

M. Pede propose un amendement rédigé comme suit:

« Dans cet article, supprimer les mots « à mi-temps. »

Cet amendement étant devenu sans objet en raison du rejet de l'amendement à l'article 3, il est retiré par son auteur.

L'article est adopté par 13 voix et 3 abstentions.

Articles 25 et 26

Ces articles ne nécessitent aucune discussion et sont adoptés par 13 voix et 3 abstentions.

Article 27

M. Pede propose un amendement libellé comme suit:

« Au § 2 de cet article, supprimer la mention « 9, § 3. »

Justification

Cette modification du texte est nécessaire si l'on veut qu'il soit totalement cohérent avec l'ensemble des amendements à la suite desquels le système prévu par l'article 9, § 3, du projet gouvernemental a été remplacé par un système alternatif.

Cet amendement étant devenu sans objet, à la suite du rejet de l'amendement à l'article 9, il est rejeté par son auteur.

L'article est adopté par 13 voix et 3 abstentions.

*
* *

L'ensemble du projet de loi a été adopté par 13 voix contre 1 et 2 abstentions.

Confiance a été faite au rapporteur pour la rédaction du présent rapport.

Le Rapporteur,
Robert VAN HOOLAND.

Le Président,
Jean PEDE.

BIJLAGE

ADMINISTRATIES EN INSTELLINGEN BEDOELD BIJ ARTIKEL 2, 1^o, VAN HET ONTWERP VAN WET BETREFFENDE DE HERVERDELING VAN DE ARBEID IN DE OPENBARE SECTOR

Federaal administratief Openbaar Ambt

1^o Administraties en andere diensten van de ministeries (wetenschappelijke instellingen — Nationale dienst voor Congressen).

2^o Instellingen van Openbaar nut onderworpen aan de wet van 16 maart 1954.

a) van categorie A:

- Hulp- en informatiebureau voor gezinnen van militairen
- Dienst voor regeling der binnenvaart
- Regie der Gebouwen
- Instituut voor veterinaire Keuring
- Fonds voor de bouw van ziekenhuizen en medisch-sociale inrichtingen

b) van categorie B:

- Belgisch Instituut voor normalisatie
- Nationaal Geografisch Instituut
- Nationaal Instituut voor oorlogsinvaliden, oud-strijders en oorlogsslachtoffers
- Instituut tot aanmoediging van het wetenschappelijk onderzoek in nijverheid en landbouw
- Koninklijk instituut voor aarde- en ruimtewetenschappen.
- Koninklijk Instituut voor nationale wetenschappelijke en culturele instellingen;
- Belgisch Instituut voor Economie en Landbouw;
- Belgische Dienst voor Buitenlandse Handel;
- Centrale Dienst voor Sociale en Culturele Actie ten behoeve van de leden van de militaire gemeenschap.

c) van categorie D:

- Kruispuntbank voor de sociale zekerheid;
- Hulpkas voor ziekte- en invaliditeitsverzekering;
- Hulpkas voor werkloosheidsuitkeringen;
- Hulp- en Voorzorgskas voor zeevarenden onder Belgische vlag;
- Kas der geneeskundige verzorging van de Nationale Maatschappij der Belgische spoorwegen;
- Bijzondere Verrekenkas voor gezinsvergoedingen ten bate van de arbeiders der diamantnijverheid;
- Bijzondere Verrekenkas voor gezinsvergoedingen ten bate van de arbeiders der ondernemingen der binnenscheepvaart;
- Bijzondere Compensatiekas voor kindertoeslagen van de zeevaartgewesten;
- Fonds voor arbeidsongevallen;
- Fonds voor beroepsziekten;
- Nationaal Pensioenfonds voor mijnwerkers;
- Rijksdienst voor ziekte en invaliditeitsverzekering;
- Rijksdienst voor de sociale verzekeringen der zelfstandigen;

ANNEXE

ADMINISTRATIONS ET ORGANISMES VISÉS PAR L'ARTICLE 2, 1^o, DU PROJET DE LOI RELATIF À LA REDISTRIBUTION DU TRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC

Fonction publique administrative fédérale

1^o Administrations et autres services des ministères (établissements scientifiques — service national du congrès).

2^o Organismes d'intérêt public soumis à la loi du 16 mars 1954.

a) de la catégorie A:

- Office de renseignements et d'aide aux familles des militaires
- Office régulateur de la navigation intérieure
- Régie des Bâtiments
- Institut d'expertise vétérinaire
- Fonds de construction d'institutions hospitalières et médico-sociales

b) de la catégorie B:

- Institut belge de normalisation
- Institut géographique national
- Institut national des invalides de guerre, anciens combattants et victimes de guerre
- Institut pour l'encouragement de la recherche scientifique dans l'industrie et l'agriculture
- Institut royal des sciences de la terre et de l'espace.
- Institut royal d'établissements scientifiques et culturels nationaux;
- Office belge de l'économie et de l'agriculture;
- Office belge du commerce extérieur;
- Office central d'action sociale et culturelle au profit des membres de la communauté militaire.

c) de la catégorie D:

- Banque-carrefour de la sécurité sociale;
- Caisse auxiliaire d'assurance maladie-invalidité;
- Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage;
- Caisse de secours et de prévoyance en faveur des marins naviguant sous pavillon belge;
- Caisse des soins de santé de la S.N.C.B.;
- Caisse spéciale de compensation pour allocations familiales en faveur des travailleurs de l'industrie diamantaire;
- Caisse spéciale de compensation pour allocations familiales en faveur des travailleurs occupés dans les entreprises de batellerie;
- Caisse spéciale de compensation pour allocations familiales des régions maritimes;
- Fonds des accidents du travail;
- Fonds des maladies professionnelles;
- Fonds national de retraite des ouvriers mineurs;
- Institut national d'assurance maladie-invalidité;
- Instiut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants;

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">— Rijksdienst voor kinderbijslag voor werknemers;— Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening;— Rijksdienst voor Sociale Zekerheid;— Rijksdienst voor sociale zekerheid van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten;— Rijksdienst voor Pensioenen;— Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie;— Dienst voor Overzeese Sociale Zekerheid;— Pool van de Zeelieden ter Koopvaardij. | <ul style="list-style-type: none">— Office national d'allocations familiales pour travailleurs salariés;— Office national de l'emploi;— Office national de sécurité sociale;— Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales;— Office national des pensions;— Office national des vacances annuelles;— Office de sécurité sociale d'Outre-Mer;— Pool des marins de la marine marchande. |
|--|---|