

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

20 avril 2023

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

**relative
à la mise à la retraite automatique
des fonctionnaires statutaires**

(déposée par Mme Nahima Lanjri et consorts)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

20 april 2023

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

**betreffende
de automatische oppensioenstelling
van statutaire ambtenaren**

(ingediend door mevrouw Nahima Lanjri c.s.)

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
cd&v	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
Vooruit	: Vooruit
Les Engagés	: Les Engagés
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant – Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de nummering van de publicaties:	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigegekleurig papier)

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Les personnes qui souhaitent continuer à travailler au-delà de 65 ans sont aujourd'hui confrontées à divers obstacles. Elles semblent ne plus présenter aucun intérêt pour le marché du travail. On leur laisse entendre qu'elles ne sont plus en mesure d'apporter une contribution utile et qu'elles feraient mieux de profiter d'un repos bien mérité.

Cela a été confirmé, pour ce qui est du volet recrutement, par une étude présentée dans le cadre d'une thèse de doctorat à l'Université de Gand, qui s'est penchée sur les tests de situation mondiaux effectués durant la période 2005-2020 concernant les discriminations sur le marché du travail. Cette étude a clairement mis en évidence que l'âge est l'une des principales formes de discrimination sur le marché du travail. Dans les tests de situation européens, les candidats âgés reçoivent environ 48 % de réponses positives en moins que les jeunes candidats.¹ Malgré les nombreux emplois vacants et la nécessité de maintenir un maximum de personnes au travail, la discrimination fondée sur l'âge reste un obstacle sérieux pour les plus de 55 ans.

Les personnes qui souhaitent lever le pied et profiter de leur pension après avoir atteint l'âge légal du départ à la retraite doivent bien entendu être autorisées à le faire. Mais celles qui aimeraient continuer à travailler au-delà de 65 ans doivent également pouvoir poursuivre une activité.

Les salariés, indépendants et fonctionnaires âgés possèdent souvent des compétences et une expérience que les jeunes n'ont pas encore. Ils peuvent donc apporter une valeur ajoutée importante à leur environnement de travail et à la société dans son ensemble. Eu égard au coût croissant du vieillissement, maintenir la population active plus longtemps au travail contribuera également à garantir le financement de notre sécurité sociale. En Belgique, l'âge moyen du départ à la retraite est aujourd'hui de 63,4 ans, soit l'un des plus bas d'Europe. D'après le rapport annuel du Service fédéral des pensions, l'âge effectif moyen du départ à la retraite des fonctionnaires statutaires est encore plus bas, les fonctionnaires prenant leur retraite en moyenne à 62 ans. C'est beaucoup plus tôt que les salariés et les

¹ L. Lippens, S. Vermeiren et S. Baert, *The state of hiring discrimination: A meta-analysis of (almost) all recent correspondence experiments*, European Economic Review (2023).

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Wie vandaag na zijn 65^e aan de slag wil blijven, moet een aantal drempels overwinnen. Nadat mensen de leeftijd van 65 jaar hebben bereikt, lijken ze afgeschreven voor de arbeidsmarkt. Men doet uitschijnen dat zij geen nuttige bijdrage meer kunnen leveren en beter gaan genieten van hun welverdiende rust.

Wat betreft aanwervingen werd dit bevestigd in een doctoraatsonderzoek van de Universiteit Gent naar wereldwijde praktijktesten rond discriminatie op de arbeidsmarkt tussen 2005 en 2020. Daarin werd duidelijk dat leeftijd één van de meest prominente vormen van discriminatie op de arbeidsmarkt was. In Europese praktijktesten krijgen oudere sollicitanten ongeveer 48 % minder positieve reacties dan jongere sollicitanten.¹ Ondanks de vele openstaande vacatures en het feit dat we langer moeten werken, blijft leeftijdsdiscriminatie een ernstige drempel voor 55-plussers.

Wie na zijn/haar wettelijke pensioenleeftijd het graag rustiger aan wil doen en wil genieten van zijn/haar pensioen, moet dit uiteraard kunnen. Maar wie op 65-jarige leeftijd nog graag even doorgaat en aan de slag wil blijven, moet dit ook kunnen.

Oudere werknemers, zelfstandigen en ambtenaren bezitten vaak vaardigheden en ervaring die jongeren nog niet hebben. Zij kunnen zo een grote meerwaarde bieden binnen hun werkomgeving en voor de maatschappij in haar geheel. Met de blik op de groeiende vergrijzingskosten zal het langer aan de slag blijven van de actieve bevolking er ook mee toe bijdragen dat onze sociale zekerheid betaalbaar blijft. De gemiddelde Belgische pensioenleeftijd ligt vandaag op 63,4 jaar en is één van de laagste van Europa. De gemiddelde effectieve pensioenleeftijd van statutaire ambtenaren in het bijzonder ligt volgens het jaarverslag van de federale pensioendienst nog lager, ambtenaren gaan gemiddeld reeds op 62-jarige leeftijd op pensioen. Dit is een stuk vroeger in vergelijking met werknemers en

¹ L. Lippens, S. Vermeiren en S. Baert, *The state of hiring discrimination: A meta-analysis of (almost) all recent correspondence experiments*, European Economic Review (2023).

indépendants, catégories pour lesquelles l'âge moyen du départ à la retraite est supérieur à 65 ans.²

Les fonctionnaires statutaires expérimentés peuvent en outre contribuer à remédier à la pénurie de main-d'œuvre et au taux élevé d'emplois vacants auxquels est confronté notre marché du travail. Les indicateurs annuels du marché du travail de Statbel montrent clairement que le nombre de postes vacants non pourvus augmente d'année en année et que le nombre de métiers en pénurie est en forte hausse. Dans le cas des pouvoirs publics, cette situation met en péril le service aux citoyens. La décision de réduire les possibilités de contacter le Service fédéral des pensions, qui a été prise récemment en raison des départs massifs à la retraite des fonctionnaires, en est un exemple éloquent. La modification de la mise à la retraite automatique des fonctionnaires à l'âge de 65 ans pourrait apporter une solution partielle au problème actuel. Les pouvoirs publics pourraient ainsi continuer à remplir pleinement leur mission essentielle de prestataire de services.

Ce système offrirait également de nombreux avantages à ces travailleurs âgés qui souhaitent poursuivre une activité professionnelle. S'ils travaillent plus longtemps et continuent dès lors à payer des cotisations sociales, ils bénéficieront d'une pension plus élevée. Ces travailleurs perçoivent par ailleurs davantage de revenus, ce qui est en particulier important pour ceux qui ont un prêt hypothécaire à rembourser ou dont les enfants font des études, par exemple. Les personnes qui travaillent plus longtemps restent en outre en contact avec leurs collègues et leur activité professionnelle leur donne l'occasion de se recycler et de continuer à développer leurs compétences.

La législation anti-discrimination – et notamment la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination – interdit d'opérer une distinction fondée sur l'âge entre les travailleurs. Il est donc contradictoire que la législation actuelle relative à la mise à la retraite des fonctionnaires statutaires établisse une distinction en fonction de l'âge du travailleur.

Notre législation doit reconnaître la valeur des travailleurs plus âgés et il convient d'éliminer autant que possible les obstacles légaux à l'allongement des carrières. Or, tout fonctionnaire qui souhaite actuellement continuer à travailler au-delà de l'âge légal de la pension doit accomplir de nombreuses démarches administratives qui se présentent aujourd'hui comme suit:

zelfstandigen, waarbij de gemiddelde pensioenleeftijd boven 65 jaar ligt.²

Daarnaast kunnen statutaire ambtenaren met ervaring mee aan de oplossing liggen voor het tekort aan arbeidskrachten en de hoge vacaturegraad waarmee onze arbeidsmarkt geconfronteerd wordt. In de jaarlijkse arbeidsmarktindicatoren van Statbel wordt duidelijk dat het aantal niet-ingevulde vacatures jaar na jaar stijgt en het aantal knelpuntberoepen sterk toeneemt. In het geval van de overheid komt hierdoor de dienstverlening aan de burger in gevaar. De recente noodgedwongen beperking van de contactmogelijkheden bij de federale pensioendienst omwille van de grootschalige oppensioenstelling van ambtenaren is hier een tekenend voorbeeld van. Het aanpassen van de automatische pensionering van ambtenaren op 65-jarige leeftijd kan deels een antwoord bieden op deze actuele problematiek. Zo kan de overheid ten volle zijn essentiële opdracht als dienstverlener blijven vervullen.

Ook voor deze oudere werknemers die langer aan de slag willen blijven, zijn er heel wat voordelen. Door langer te werken en sociale bijdragen te betalen, ontvangen zij een hoger pensioen. Wie aan de slag blijft, heeft ook meer inkomsten en dit is in het bijzonder belangrijk voor personen die bijvoorbeeld een hypotheek moeten afbetalen, studerende kinderen hebben, enzoverder. Bovendien blijven ze in contact met hun collega's en biedt werken ook de mogelijkheid om zich bij te scholen en zich verder te ontwikkelen.

De antidiscriminatiewetgeving zoals de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie bepaalt dat er op basis van leeftijd geen onderscheid mag worden gemaakt tussen werknemers. Het is dan ook tegenstrijdig dat de huidige wetgeving voor de oppensioenstelling van statutaire ambtenaren wel een onderscheid maakt op basis van leeftijd.

Onze wetgeving moet een weerspiegeling zijn van de waarde van oudere werknemers en wettelijke drempels voor langere loopbanen moeten we zoveel mogelijk wegwerken. Wie als ambtenaar na de wettelijke pensioenleeftijd aan de slag wil blijven, moet echter vandaag door een heel administratief proces. Dit proces verloopt momenteel als volgt:

² Service fédéral des Pensions, *Rapport annuel 2021*, https://www.sfpd.fgov.be/fr/a-propos-de-nous/_rapport-annuel-2021/statistiques-pensions-2021

² Federale Pensioendienst, *Jaarverslag 2021*, https://www.sfpd.fgov.be/nl/over-ons/_jaarverslag-2021/pensioenstatistieken

1° Le fonctionnaire statutaire concerné doit introduire un formulaire de demande auprès de son supérieur hiérarchique immédiat au plus tôt 18 mois et au plus tard 6 mois avant la date de son 65^e anniversaire, et en envoyer une copie au directeur du service d'encadrement Personnel et Organisation.

2° Le supérieur hiérarchique (chef fonctionnel) dispose de quinze jours pour compléter ce formulaire en y joignant un avis sur l'opportunité du maintien en service et sur la durée, et le transmettre au titulaire de la fonction de management ou d'encadrement la plus proche.

3° Le titulaire de cette fonction dispose également de quinze jours pour le compléter ce formulaire en y joignant son avis, et le transmettre au fonctionnaire dirigeant de l'organisation (président ou administrateur général).

4° Le fonctionnaire dirigeant dispose ensuite de 30 jours pour prendre une décision motivée.

La demande est valable un an au maximum et doit dès lors être renouvelée chaque année. La nouvelle demande de prolongation doit être introduite au plus tard six mois avant l'échéance de la prolongation précédente. Ce délai est ramené à trois mois lorsque la durée de cette prolongation était inférieure à six mois. Cette procédure administrative complexe n'encourage pas les fonctionnaires statutaires à travailler après l'âge de 65 ans. Les fonctionnaires contractuels ne sont pas confrontés aux mêmes difficultés. En effet, ils sont soumis à la même législation que les travailleurs salariés et leurs contrats de travail ne prennent pas automatiquement fin lorsqu'ils atteignent l'âge de la pension.

La présente résolution vise à permettre aux fonctionnaires statutaires de continuer à travailler au-delà de l'âge de 65 ans s'ils le souhaitent. En levant les obstacles administratifs actuels, nous reconnaissons l'expérience des fonctionnaires statutaires et nous leur permettons de continuer à s'investir. La prolongation de leur carrière a plusieurs effets positifs, non seulement pour les fonctionnaires concernés, mais aussi pour la société dans son ensemble. Nous pouvons remédier au problème exposé plus haut en modifiant l'arrêté royal du 12 mai 1927 relatif à l'âge de la mise à la retraite des fonctionnaires, employés et gens de service des administrations de l'État. Nous modifions le régime relatif à la mise à la retraite des fonctionnaires afin de leur permettre de continuer à travailler sans entrave au-delà de l'âge de la pension légale. Nous poursuivons ainsi l'harmonisation du statut des fonctionnaires statutaires

1° ten vroegste 18 maanden en ten laatste zes maanden voor de 65^e verjaardag van de statutaire ambtenaar in kwestie moet de ambtenaar een aanvraagformulier indienen bij de onmiddellijke hiërarchische meerdere. Daarnaast stuurt men ook een exemplaar naar de directeur van de stafdienst Personeel en Organisatie;

2° de hiërarchische meerdere (functionele chef) heeft 15 dagen tijd om het formulier aan te vullen met een advies over de geschiktheid van indiensthouding en de eventuele duur, en om het te overhandigen aan de houder van de management- of staffunctie die het dichtst bij hem/haar staat;

3° hij/zij heeft op zijn/haar beurt 15 dagen tijd om het formulier aan te vullen met zijn/haar advies en aan de leidend ambtenaar van de organisatie te bezorgen (voorzitter of Administrateur-generaal);

4° de leidende ambtenaar heeft 30 dagen tijd om een beslissing te nemen.

De aanvraag geldt maximaal voor een periode van één jaar en moet dus jaarlijks vernieuwd worden. Uiterlijk zes maanden voor het verlopen van de vorige verlenging, moet de aanvraag voor een nieuwe verlenging ingediend worden. De termijn is drie maanden als de duur van de vorige verlenging korter was dan zes maanden. Dit complexe administratieve proces zorgt ervoor dat statutaire ambtenaren niet aangemoedigd worden om verder te werken na de leeftijd van 65 jaar. Contractuele ambtenaren ondervinden niet dezelfde hindernissen. Zij zijn onderhevig aan dezelfde wetgeving als werknemers, hun arbeidsovereenkomst wordt niet automatisch stopgezet wanneer ze de pensioenleeftijd bereiken.

Met deze resolutie willen we ambtenaren de kans geven om na de 65-jarige leeftijd verder te blijven werken indien ze hier zelf voor kiezen. Door de huidige administratieve drempels weg te werken tonen we waardering voor de ervaring van statutaire ambtenaren en geven we hen kans om zich verder in te zetten. Deze verderzetting van de loopbaan heeft verschillende positieve gevolgen voor de ambtenaren in kwestie maar ook de maatschappij in zijn geheel. Via een wijziging van het koninklijk besluit van 12 mei 1927 betreffende de ouderdom van de oppensioenstelling van de ambtenaren, de beambten en het dienstpersoneel van de staat kunnen we deze bovenstaande problematiek aanpakken. We wijzigen de regeling voor de oppensioenstelling voor ambtenaren zodanig dat zij zonder hindernissen verder kunnen werken na de wettelijke pensioenleeftijd. Op deze manier harmoniseren we het ambtenarenstatuut

avec le statut des fonctionnaires contractuels et des travailleurs salariés.

verder met het statuut van contractuele ambtenaren en werknemers.

Nahima Lanjri (cd&v)
Nathalie Muylle (cd&v)
Jan Briers (cd&v)
Wouter Beke (cd&v)

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS,

A. considérant que l'accord de gouvernement fédéral de 2019 présente comme suit l'objectif d'un taux d'emploi de 80 %:

“D'ici 2030, l'objectif consiste à atteindre un taux d'emploi de 80 %. Il faut pour cela aussi travailler sur le taux d'inactivité, qui s'élève pour le moment à 22,8 % dans la catégorie des 25 à 64 ans.”;

B. vu le nombre croissant d'emplois non pourvus et la hausse du taux d'emplois vacants dans les indicateurs du marché du travail de Statbel;

C. vu l'irréversibilité de la mise à la retraite des fonctionnaires statutaires;

D. considérant que l'article 3 de l'arrêté royal du 12 mai 1927 relatif à l'âge de la mise à la retraite des fonctionnaires, employés et gens de service des administrations de l'État dispose que les fonctionnaires statutaires qui n'introduisent pas de demande de maintien en activité sont d'office mis à la retraite à l'âge de 65 ans;

E. vu la proposition de loi DOC 55 3325 “modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail en vue de supprimer la possibilité de réduire le délai de préavis et l'indemnité de congé accordés aux travailleurs qui ont atteint l'âge légal de la pension”, que nous avons déposée en vue de supprimer la possibilité de réduire le délai de préavis et l'indemnité de congé accordés aux travailleurs qui ont atteint l'âge légal de la pension;

F. vu la mission essentielle des pouvoirs publics en tant que prestataire de service;

G. vu la complexité de la procédure administrative que doivent actuellement suivre les fonctionnaires statutaires pour demander leur maintien en activité au-delà de l'âge de la pension;

H. considérant que la loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination interdit toute discrimination liée à l'âge;

I. compte tenu des différences entre la réglementation applicable aux fonctionnaires statutaires et les réglementations applicables aux fonctionnaires contractuels et aux travailleurs salariés en ce qui concerne la résiliation des contrats de travail, l'article 37, § 1^{er}, de la loi relative aux

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS,

A. gelet op de passage in het federale regeerakkoord van 2019 waarin de doelstelling van 80 % werkgelegenheidsgraad wordt uitgesproken:

“Tegen 2030 is de doelstelling om een werkzaamheidsgraad van 80 % te bereiken. Dit vereist dat ook wordt gewerkt op de inactiviteitsgraad, die momenteel 22,8 % bedraagt in de categorie van 25 tot 64 jaar.”;

B. gelet op het groeiende aantal niet-ingevulde werk-aanbiedingen en de stijgende vacaturegraad in de jaarlijkse arbeidsmarktindicatoren van Statbel;

C. gelet op de onomkeerbaarheid van pensionering voor statutaire ambtenaren;

D. gelet op artikel 3 van het koninklijk besluit van 12 mei 1927 betreffende de ouderdom van de op-pensioenstelling van de ambtenaren, de beambten en het dienstpersoneel van den staat volgens welk statutaire ambtenaren die geen aanvraag doen automatisch op pensioen worden gesteld op 65-jarige leeftijd;

E. gelet op het wetsvoorstel DOC 55 3325 “tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten teneinde de mogelijkheid op te heffen om de opzeggingstermijn te verkorten en de opzeggingsvergoeding te verlagen toegekend aan werknemers die de pensioengerechtigde leeftijd bereiken”, dat we indienden met als doel de afschaffing van de verkorte opzegperiode en de verlaagde opzegvergoeding voor werknemers vanaf de pensioengerechtigde leeftijd;

F. gelet op de essentiële opdracht van de overheid als dienstverlener;

G. gelet op de huidige administratieve complexiteit van de aanvraag om verder te werken na de pensioenleeftijd voor statutaire ambtenaren;

H. gelet op de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie die bepaalt dat er op basis van leeftijd geen onderscheid mag worden gemaakt tussen werknemers;

I. gelet op het verschil tussen de regeling van statutaire ambtenaren en de regelingen van zowel contractuele ambtenaren als werknemers voor wat betreft het beëindigen van de arbeidsovereenkomsten. Bij contractuele ambtenaren en werknemers wordt dit geregeld in

contrats de travail la réglementant comme suit pour les fonctionnaires contractuels et les travailleurs salariés:

“Lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut le résilier moyennant un préavis.”;

J. considérant que le point 13 de la note de politique de la Fonction publique de 2021 exprime comme suit la volonté explicite de poursuivre l’harmonisation des différents statuts:

“Afin de soutenir une politique du personnel inclusive et dynamique, les travaux portant sur la simplification et la lisibilité de la réglementation existante se poursuivront en concertation avec les partenaires sociaux. Les différences pertinentes entre les statutaires et les contractuels sont mises en évidence afin de déterminer une vision pour l’avenir, avec valorisation et respect des deux statuts. Il va sans dire que la compétence de la Fonction publique contribuera également de manière constructive à l’ambition du gouvernement fédéral de rapprocher les statuts des employés, des ouvriers et des fonctionnaires. Ce faisant, nous préserverons l’attractivité et l’objectivité de la fonction publique et nous nous efforcerons d’atteindre un niveau de protection élevé.”;

DEMANDE AU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL:

1. d’abroger l’article 3 de l’arrêté royal du 12 mai 1927 relatif à l’âge de la mise à la retraite des fonctionnaires, employés et gens de service des administrations de l’État en vue d’harmoniser davantage la mise à la retraite des fonctionnaires statutaires et la mise à la retraite des fonctionnaires contractuels et des travailleurs salariés;

2. d’entamer une concertation avec les entités fédérées au sujet de la mise à la retraite automatique des fonctionnaires des entités fédérées nommés à titre définitif qui atteignent l’âge de la retraite.

14 mars 2023

artikel 37, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten:

“Is de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan heeft ieder der partijen het recht om die te beëindigen door opzegging aan de andere.”;

J. gelet op punt 13 uit de beleidsnota Ambtenarenzaken van 2021 waarbij de uitdrukkelijke wens tot verdere harmonisering van de verschillende statuten wordt uitgesproken:

“Ter ondersteuning van een inclusief en dynamisch personeelsbeleid wordt in samenspraak met de sociale partners verder gewerkt op de vereenvoudiging en de leesbaarheid van de bestaande regelgeving. Er wordt in kaart gebracht welke pertinente verschillen er zijn tussen statutairen en contractuelen om een toekomstvisie te kunnen bepalen, met waardering en respect voor de beide statuten. Vanuit de bevoegdheid Ambtenarenzaken zal uiteraard ook constructief worden meegewerkt aan de ambitie van de federale regering om de statuten van bedienden, arbeiders en ambtenaren dichter bij elkaar te brengen. We zullen daarbij waken op de aantrekkelijkheid en de objectiviteit van het openbaar ambt en streven naar een hoog beschermingsniveau.”;

VERZOEKT DE FEDERALE REGERING:

1. artikel 3 van het koninklijk besluit van 12 mei 1927 “betreffende de ouderdom van de oppensioenstelling van de ambtenaren, de beambten en het dienstpersoneel van den staat” op te heffen, met als resultaat een verdere harmonisering tussen de oppensioenstelling van statutaire ambtenaren enerzijds en contractuele ambtenaren en werknemers anderzijds;

2. in overleg te gaan met de deelstaten omtrent de automatische pensionering van vastbenoemde ambtenaren van de deelstaten die de pensioengerechtigde leeftijd bereiken.

14 maart 2023

Nahima Lanjri (cd&v)
Nathalie Muylle (cd&v)
Jan Briers (cd&v)
Wouter Beke (cd&v)