

**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

BUITENGEWONE ZITTING 2024

2 oktober 2024

WETSVOORSTEL**tot opheffing van de wet van 20 oktober 2023
tot oprichting en het beheer
van de *Federal Learning Account***

(ingediend door de heer Axel Ronse c.s.)

**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE**

SESSION EXTRAORDINAIRE 2024

2 octobre 2024

PROPOSITION DE LOI**abrogeant la loi du 20 octobre 2023
relative à la création et la gestion
du *Federal Learning Account***

(déposée par M. Axel Ronse et consorts)

SAMENVATTING

Tegen uiterlijk 30 november 2024 moeten de gevolgde opleidingen van 1 januari tot 30 september 2024 door de werkgever in de Federal Learning Account (FLA) worden geregistreerd. Daarenboven moet de werkgever voortaan elk kalenderkwartaal, de tijdens dat kwartaal gevolgde opleidingen en het aantal daaraan verbonden opleidingsdagen of -uren registreren in dit beheersysteem.

Een kwalitatief opleidingsbeleid is onontbeerlijk en in het belang van werknemer en werkgever.

Het beheersysteem FLA dat nu werd ontwikkeld vertoont echter belangrijke gebreken en is vooral een controle-instrument zonder visie en met weinig meerwaarde. Het systeem wordt daarom best opgeheven.

RÉSUMÉ

Les formations suivies du 1^{er} janvier au 30 septembre 2024 doivent être enregistrées par l'employeur dans le Federal Learning Account (FLA) au plus tard le 30 novembre 2024. En outre, chaque trimestre civil, l'employeur doit désormais enregistrer dans ce système de gestion les formations suivies au cours de ce trimestre et le nombre de jours ou d'heures de formation y afférents.

Une politique de formation qualitative est indispensable et sert les intérêts du travailleur et de l'employeur.

Le système de gestion FLA qui a été développé présente toutefois des lacunes importantes et constitue principalement un instrument de contrôle dépourvu de vision et apportant très peu de valeur ajoutée. C'est pourquoi il est préférable de le supprimer.

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

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de nummering van de publicaties:	
DOC 56 0000/000	Document de la 56 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 56 0000/000	Parlementair document van de 56 ^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 (beigekleurig papier)

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De wet van 20 oktober 2023 tot oprichting en het beheer van de “*Federal Learning Account*” (hierna: FLA) trad in werking op 1 april 2024 en voorziet in een heel aantal verplichte registraties door de werkgever voor eind november 2024. Tegen uiterlijk 30 november 2024 moeten de gevolgde opleidingen van 1 januari tot 30 september 2024 in de FLA worden opgenomen. Verder wordt bepaald dat de werkgever, voor elk kalenderkwartaal, de tijdens dat kwartaal gevolgde opleidingen (met basissenmerken) en het aantal daaraan verbonden opleidingsdagen of -uren moet registreren. Aan de niet-naleving van deze wet zijn strafsancities verbonden voor de werkgever.

Wij willen benadrukken dat wij het belang van een kwalitatief opleidingsbeleid voor werknemers ten volle steunen. Zowel bij aanvang van de job als tijdens de loopbaan is opleiding en begeleiding heel belangrijk. Enerzijds moet opleiding of begeleiding de werknemer in staat stellen een job kwalitatief en veilig uit te voeren. Anderzijds evolueren jobs in de loop van de jaren. Het is onontbeerlijk dat door opleiding de vaardigheden van de werknemers mee evolueren met de wijzigingen van de job. Meer nog, via opleiding kunnen werknemers zelf een motor tot innovatie worden en zo mee de toekomst van hun bedrijf zeker stellen. Een duurzaam opleidingsbeleid moet een werknemer ook technische en generieke vaardigheden aanreiken die hem/haar in staat stelt door te stromen naar andere jobs bij dezelfde werkgever of zelfs een andere werkgever en dat gedurende de ganse loopbaan (“*employability*”).

Een weldoordacht opleidingsbeleid is voor ondernemingen dus onontbeerlijk om succesvol te zijn op zowel korte als lange termijn. De FLA had hiertoe moeten bijdragen. Maar in haar uitwerking gaat de *Federal Learning Account* compleet aan dat doel voorbij. De administratieve overlast staat totaal niet in verhouding tot de beoogde baten. Het is vooral een controle-instrument geworden met weinig visie en weinig meerwaarde.

De tool is niet alleen administratief belastend en louter gericht op controle maar is ook helemaal niet klaar voor een soepele implementatie.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La loi du 20 octobre 2023 relative à la création et la gestion du “*Federal Learning Account*” (FLA ci-après) est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2024 et impose à l’employeur de nombreuses obligations d’enregistrement d’ici fin novembre 2024. Les formations suivies du 1^{er} janvier au 30 septembre 2024 devront être enregistrées dans le FLA au plus tard le 30 novembre 2024. En outre, cette loi dispose que pour chaque trimestre civil, l’employeur doit enregistrer les formations suivies au cours de ce trimestre (y compris les caractéristiques de base) et le nombre de jours ou d’heures de formation y afférents. Le non-respect de cette loi est assorti de sanctions pénales pour l’employeur.

Nous entendons souligner que nous soutenons pleinement l’importance d’une politique de formation qualitative pour les travailleurs. La formation et l’accompagnement sont cruciaux, à la fois lorsqu’on entame une carrière et tout au long de celle-ci. D’une part, la formation ou l’accompagnement doivent permettre au travailleur d’effectuer un travail de qualité en toute sécurité. D’autre part, les emplois évoluent au fil des ans. Il est indispensable que les travailleurs développent leurs compétences grâce à des formations pour pouvoir rester en phase avec l’évolution de leur profession. De surcroît, les formations permettent aux travailleurs d’être eux-mêmes des acteurs de l’innovation et de contribuer de cette façon à assurer l’avenir de leur entreprise. Une politique de formation durable doit également apporter au travailleur les compétences techniques et génériques qui lui permettent d’accéder à d’autres emplois auprès du même employeur voire d’un autre employeur au cours de l’ensemble de sa carrière (“*employabilité*”).

Il est donc indispensable de mener une politique de formation réfléchie si l’on veut garantir le succès des entreprises tant à court terme qu’à long terme. Le FLA aurait dû y contribuer. Or, sa mise en œuvre actuelle ne permet absolument pas d’atteindre cet objectif. La surcharge administrative n’est pas proportionnelle aux bénéfices escomptés. Cet outil est principalement devenu un instrument de contrôle dépourvu de vision et apportant peu de valeur ajoutée.

Le FLA est non seulement contraignant sur le plan administratif et purement axé sur le contrôle, mais il est également loin d’être prêt à être mis en œuvre de manière fluide.

Enkele kritieken uit het werkveld:

1) een aantal zaken – waarvan de registratie door opleidingsverstrekkers de belangrijkste is – voorzien in de wet, zit niet in de FLA. Ondernemingen – al dan niet met eigen informaticasystemen voor de opvolging van de opleidingen – worden dus verplicht dit jaar bijkomend te investeren zonder te weten of deze investeringen compatibel zullen zijn met de toekomstige uitwerking van de tool. De werkgevers zullen opleidingen registreren die nog eens worden ingevoerd door de opleidingsverstreker, opnieuw extra opvolging en administratie die bij de werkgever komt te liggen.

2) de tool is gebaseerd op onduidelijke wetgeving en onwettige interpretaties die tot onzinnige én discriminerende situaties leiden. Dat zorgt voor bijzonder veel vragen en onzekerheid bij de ondernemingen. Daarnaast zorgt de oproep voor een retroactieve toepassing vanaf 1 januari, die niet eens in de wet staat, voor onnodige en onwettige administratieve rompslomp;

3) de voorstellen tot vereenvoudiging van de tool kregen geen gehoor. Het harmoniseren van termijnen gebeurde niet, het grote aantal verplicht in te geven basiskennmerken werd niet herzien, in het gemakkelijker registreren door verschillende vestigingen is niet voorzien, het “*only once*”-principe wordt niet maximaal ingezet en er ontbreken nog steeds duidelijke niet-technische instructies, die begrijpelijk zijn voor het bestemde doelpubliek, namelijk de hr- en personeelsdiensten;

4) de tool werd uitgerold zonder een pilootproject die naam waardig en de ondernemingen die ermee aan de slag gingen hadden heel veel moeilijkheden om hun registratie door te voeren;

5) er is geen enkel begrip noch tegemoetkoming voor de complexiteit, de kosten en de administratieve lasten die met die nieuwe regelgeving gepaard gaan;

6) elke responsabilisering van de werknemer ontbreekt. De enige mogelijke hefboom werd last minute uit het systeem gehaald. Een succesvol opleidingsbeleid vereist nochtans een inspanning van werkgevers en werknemers. Lees: opleidingskansen aanreiken maar ook opleidingskansen grijpen.

In die omstandigheden is het wenselijk de verdere invoering van de *Federal Learning Account* stop te zetten. Laat ons inzetten op een administratief minder belastend

En témoignent plusieurs critiques du terrain:

1) certains éléments prévus dans la loi – le principal étant l’enregistrement par les formateurs – n’ont pas été intégrés dans le FLA. Les entreprises – qu’elles utilisent ou non leurs propres systèmes informatiques pour assurer le suivi des formations – ont donc été obligées de consentir des investissements supplémentaires cette année sans savoir si ceux-ci seront compatibles avec la future version de l’outil. Les employeurs vont enregistrer des formations qui seront à nouveau introduites dans le système par les formateurs, ce qui entraîne un suivi et du travail administratif supplémentaires dans le chef des employeurs;

2) l’outil s’appuie sur une législation peu claire et sur des interprétations illégales qui aboutissent à des situations insensées et discriminatoires. Cela entraîne énormément de questions et d’incertitudes pour les entreprises. Par ailleurs, la demande d’application rétroactive à partir du 1^{er} janvier, qui ne figure même pas dans la loi, génère des lourdeurs administratives inutiles et illégales;

3) les propositions de simplification de l’outil n’ont pas été entendues. Les délais n’ont pas été harmonisés, le nombre élevé de caractéristiques de base devant obligatoirement être inscrites n’a pas été revu, il n’existe pas de procédure permettant de faciliter l’enregistrement par plusieurs implantations, le principe “*only once*” n’est pas appliqué au maximum et on déplore toujours le manque d’instructions claires et non techniques, compréhensibles pour le public cible, à savoir les services RH et du personnel;

4) l’outil a été déployé en l’absence de tout projet pilote digne de ce nom et les entreprises qui l’ont utilisé ont éprouvé de nombreuses difficultés pour effectuer leurs enregistrements;

5) il n’est tenu aucun compte de la complexité, des coûts et des charges administratives associés à cette nouvelle réglementation et aucune intervention n’est prévue en la matière;

6) les travailleurs ne sont pas responsabilisés. Le seul levier qui aurait permis une telle responsabilisation a été retiré du système en dernière minute. Une politique de formation couronnée de succès requiert pourtant des efforts de la part des employeurs et des travailleurs: il s’agit d’offrir des possibilités de formation, mais également de saisir ces possibilités.

Dans ces circonstances, il est souhaitable de ne pas poursuivre l’introduction du *Federal Learning Account*. Il convient d’investir dans un système de gestion moins

beheersysteem die een werkelijke meerwaarde oplevert voor alle betrokken partijen (werkgevers, werknemers, overheid) en laat ons ook de deelstaten ondersteunen in hun inspanningen om opleiding te stimuleren en te faciliteren.

Axel Ronse (N-VA)
Wouter Raskin (N-VA)
Frieda Gijbels (N-VA)

contraignant sur le plan administratif qui apporte effectivement une plus-value pour toutes les parties concernées (employeurs, travailleurs, pouvoirs publics) et de soutenir les entités fédérées dans leurs efforts en vue de stimuler et de faciliter les formations.

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2

De wet van 20 oktober 2023 tot oprichting en het beheer van de “*Federal Learning Account*” wordt opgeheven.

Art. 3

Het koninklijk besluit van 12 mei 2024 tot uitvoering van artikel 15, § 3, van de wet van 20 oktober 2023 betreffende de oprichting en het beheer van de “*Federal Learning Account*” wordt opgeheven.

19 september 2024

Axel Ronse (N-VA)
Wouter Raskin (N-VA)
Frieda Gijbels (N-VA)

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2

La loi du 20 octobre 2023 relative à la création et la gestion du “*Federal Learning Account*” est abrogée.

Art. 3

L'arrêté royal du 12 mai 2024 portant exécution de l'article 15, § 3 de la loi du 20 octobre 2023 relative à la création et la gestion du “*Federal Learning Account*” est abrogé.

19 septembre 2024