

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

28 maart 2025

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

**betreffende het voorzien
van een ziekte- en invaliditeitsuitkering
in het geval van arbeidsongeschiktheid
bij statutaire ambtenaren**

(ingediend door mevrouw Nahima Lanjri)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

28 mars 2025

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

**relative à l'octroi
d'une indemnité de maladie et
d'invalidité pour les fonctionnaires statutaires
en cas d'incapacité de travail**

(déposée par Mme Nahima Lanjri)

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

Afkorting bij de nummering van de publicaties:		Abréviations dans la numérotation des publications:	
DOC 56 0000/000	Parlementair document van de 56 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 56 0000/000	Document de la 56 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi
QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA	Questions et Réponses écrites
CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag	CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral
CRABV	Beknopt Verslag	CRABV	Compte Rendu Analytique
CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toezpraken (met de bijlagen)	CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN	Plenum	PLEN	Séance plénière
COM	Commissievergadering	COM	Réunion de commission
MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)	MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit voorstel neemt, met een aantal aanpassingen de tekst over van het voorstel DOC 55 3362/001.

Tot en met 31 december 2024 kon een ambtenaar definitief op pensioen worden gesteld wanneer hij door lichamelijke ongeschiktheid niet langer in staat was om zijn functies uit te oefenen, zonder een degelijk recht op re-integratie. Door een beslissing van de medische bevoegde dienst of het opnemen van de ziekteperioden werd de ambtenaar in kwestie verplicht ambtshalve gepensioneerd. Deze regeling gold enkel voor statutaire ambtenaren en verschilt sterk van de wetgeving voor werknemers en contractuelen.

Deze laatste kunnen in geval van arbeidsongeschiktheid terugvallen op een invaliditeitsuitkering, blijven pensioen opbouwen en krijgen kansen op re-integratie. De beslissing van de vroegere pensioencommissie was onomkeerbaar voor statutairen en niet verbonden aan leeftijds- en loopbaanvoorwaarden. Hierdoor kon de vroegtijdige oppensioenstelling grote gevolgen hebben voor de welvaart en de koopkracht van de ambtenaren in kwestie, zeker voor de ambtenaren met een korte loopbaan. Schrijnende verhalen van jonge mensen die op pensioen werden gezet met een zeer beperkt pensioen waren geen uitzondering.

Bovendien ontbraken ook degelijke kansen op re-integratie. Een arbeidsduurvermindering of een herplaatsing van de werklust met het oog op herstel was in vele gevallen maar beperkt mogelijk. Dit systeem van het zogenaamde ziektepensioen was niet langer coherent met de huidige waarden die we als samenleving nastreven, namelijk het voorzien in structurele kansen op re-integratie via aangepast werk voor iedereen en de waardering van de rol van oudere werknemers binnen onze samenleving.

In de plenaire vergadering van 20 oktober 2022 kaartte mevrouw Nahima Lanjri al aan dat het ziektepensioen bij ambtenaren moest worden afgeschaft en vervangen door een systeem gelijkaardig aan dat van de werknemers, waarbij men kan rekenen op een ziekte-uitkering. De vorige legislatuur dienden we dan ook een voorstel van resolutie in om het systeem van het ziektepensioen voor statutaire ambtenaren volledig te hervormen conform het voorstel uit het rapport van de Academische Raad van Pensioenen, namelijk dat statutaire ambtenaren kunnen

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition reprend, en l'adaptant, le texte de la proposition DOC 55 3362/001.

Jusqu'au 31 décembre 2024, un fonctionnaire pouvait être mis à la retraite définitive s'il n'était plus en mesure d'exercer ses fonctions en raison d'une incapacité physique, sans droit propre à la réintégration. Sur décision du service médical compétent ou en prenant des congés de maladie, le fonctionnaire en question était mis à la retraite d'office. Cette réglementation ne s'applique qu'aux fonctionnaires statutaires et est très différente de la législation pour les employés et les contractuels.

Ces derniers peuvent bénéficier d'une allocation d'invalidité en cas d'incapacité de travail, continuent à accumuler des droits à pension et bénéficient de possibilités de réintégration. La décision de l'ancienne commission des pensions était irréversible pour les employés statutaires et n'était pas liée à l'âge et aux conditions de carrière. Par conséquent, la retraite anticipée pourrait avoir un impact majeur sur le bien-être et le pouvoir d'achat des fonctionnaires concernés, en particulier ceux qui ont une carrière courte. Les histoires poignantes de jeunes mis à la retraite avec des pensions très limitées n'ont pas fait exception.

En outre, de solides possibilités de réintégration faisaient également défaut. Une réduction du temps de travail ou une réaffectation de la charge de travail en vue d'un rétablissement n'était possible que dans une mesure limitée dans de nombreux cas. Ce système d'indemnités de maladie n'était plus cohérent avec les valeurs actuelles auxquelles nous aspirons en tant que société, à savoir offrir des possibilités structurelles de réintégration par le biais d'un travail adapté pour tous et valoriser le rôle des travailleurs âgés au sein de notre société.

Pendant la séance plénière du 20 octobre 2022, Mme Nahima Lanjri a déjà soulevé que la pension de maladie des fonctionnaires devrait être supprimée et remplacée par un système similaire à celui des salariés, où l'on peut compter sur une indemnité de maladie. Au cours de la législature précédente, nous avons donc présenté une proposition de résolution visant à reformer complètement le système de pension de maladie pour les fonctionnaires statutaires en ligne avec la proposition du rapport du Conseil académique en matière des pensions, à savoir

terugvallen op een ziekte- en invaliditeitsuitkering in het geval van arbeidsongeschiktheid.

Daarop nam de federale regering maatregelen om het systeem te hervormen, zowel met betrekking tot de medische onderzoeksprocedure als het statuut van ambtenaren die lichamelijk ongeschikt zijn verklaard.

Een statutair ambtenaar die omwille van medische redenen niet langer zijn/haar job kan uitoefenen wordt sinds 1 januari 2025 niet langer op definitief pensioen gesteld wegens lichamelijke ongeschiktheid. Gedurende een overgangsperiode van twee jaar (2025-2027) wordt dit systeem vervangen door een systeem van tijdelijke pensioenen wegens lichamelijke ongeschiktheid. In deze periode kunnen de bevoegde medische autoriteiten nog steeds pensioenen wegens lichamelijke ongeschiktheid toekennen, maar enkel in de vorm van tijdelijke pensioenen wegens lichamelijke ongeschiktheid voor een periode van maximaal drie jaar. Tijdens deze periode van drie jaar behouden de statutaire ambtenaren hun statutaire band met hun werkgever en blijven ze opgevolgd worden door de bevoegde medische dienst.

Het was de bedoeling van de vorige regering om vanaf 1 januari 2028 het nieuw systeem van tijdelijke arbeidsongeschiktheidsuitkeringen voor ambtenaren van kracht te laten worden. Ambtenaren die vanaf 1 januari 2028 lichamelijk arbeidsongeschikt worden verklaard, zouden “tijdelijk arbeidsongeschikt” worden verklaard en zouden tijdelijke arbeidsongeschiktheidsuitkeringen voor ambtenaren ontvangen tot ze hun eerst mogelijke pensioneringsdatum bereiken als gevolg van hun leeftijd of anciënniteit. Wie in “Tijdelijke Arbeidsongeschiktheid voor Ambtenaren” (hierna: TAVA) zit, zou op vaste momenten uitgenodigd worden voor een gesprek en met oog op de re-integratie kon een re-integratieplan worden opgesteld.

Voor ons ging dit nieuwe TAVA-systeem echter niet ver genoeg. Het is dan ook een goede zaak dat het Federale Regeerakkoord van 31 januari 2025 stelt dat: “Aansluitend bij de reeds besliste hervorming van het ziektepensioen voor statutaire ambtenaren in de “Tijdelijke Arbeidsongeschiktheid voor Ambtenaren” (TAVA) wordt vanaf 1 januari 2026 de nieuwe instroom in het systeem stopgezet zodat het stelsel op termijn volledig uitdooft op zowel federaal, regionaal als lokaal niveau. We stappen voor federale ambtenaren over op een verzekering tegen arbeidsongeschiktheid en invaliditeit zoals in de private sector, en gaan hierover het overleg aan met de vakorganisaties.”

Met dit voorstel van resolutie willen we de regering oproepen om de piste van de pensioencommissie

que les fonctionnaires statutaires puissent revenir à une allocation de maladie et d'invalidité en cas d'incapacité de travail.

Par la suite, le gouvernement fédéral a pris des mesures pour réformer le système, tant en ce qui concerne la procédure d'examen médical que le statut des fonctionnaires déclarés physiquement inaptes.

Depuis le 1^{er} janvier 2025, un fonctionnaire statutaire qui ne peut plus exercer son emploi pour des raisons médicales n'est plus mis à la retraite définitive pour cause d'inaptitude physique. Pendant une période transitoire de deux ans (2025-2027), ce système sera remplacé par un système de pensions temporaires pour cause d'inaptitude physique. Pendant cette période, les autorités médicales compétentes peuvent encore accorder des pensions pour inaptitude physique, mais uniquement sous la forme de pensions temporaires pour inaptitude physique pour une période maximale de trois ans. Pendant cette période de trois ans, les agents statutaires conservent leur lien statutaire avec leur employeur et continuent à être suivis par l'autorité médicale compétente.

Le gouvernement précédent avait l'intention de mettre en œuvre le nouveau système d'allocations temporaires d'invalidité pour les fonctionnaires à partir du 1^{er} janvier 2028. Les fonctionnaires déclarés physiquement inaptes à partir du 1^{er} janvier 2028 seraient déclarés “temporairement inaptes” et bénéficieraient de l'allocation temporaire d'invalidité pour les fonctionnaires jusqu'à ce qu'ils atteignent la première date possible de départ à la retraite en raison de leur âge ou de leur ancienneté. Les personnes en “Inaptitude temporaire des fonctionnaires” (ci-après: ITF) seraient convoquées à des entretiens à intervalles déterminés et, en vue de leur réintégration, un plan de réintégration pourrait être établi.

Pour nous, ce système ITF n'allait pas assez loin. Il faut se féliciter donc que l'accord du gouvernement du 31 janvier 2025 stipule que: “Conformément à la réforme déjà décidée de la pension de maladie des fonctionnaires statutaires dans le cadre de l'inaptitude temporaire des fonctionnaires” (ITF), nous clôturons les entrées dans ce régime à partir du 1^{er} janvier 2026, ce qui entraînera l'extinction complète de ce régime aux niveaux fédéral, régional et local. Nous passons à une assurance incapacité et invalidité pour les fonctionnaires fédéraux, comme dans le secteur privé, et nous organisons à ce sujet une concertation avec les organisations syndicales.”

À travers la présente proposition de résolution, nous souhaitons appeler le gouvernement à suivre la

2020-2040 rond de uitbreiding van de sociale zekerheid van werknemers naar statutaire ambtenaren te volgen. Dit scenario werd verder uitgewerkt in de kostenberekening die werd gemaakt door de onderzoeksgroep management van de Universiteit Antwerpen in opdracht van de federale overheid.

De pensioencommissie zag de piste van de uitbreiding van de ZIV-sector¹ met een verregaande toenadering tot de regeling voor de overheidscontractanten en werknemers in de particuliere sector als de meest verkiesbare oplossing. Binnen deze piste is het de bedoeling om op de definitief benoemde overheidspersoneelsleden de sector uitkeringen in het raam van de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering onverkort toepasselijk te verklaren. Aangezien de sociale zekerheid een federale materie is, vergt dit enkel een aanpassing van het uitvoeringsbesluit van de RSZ-Wet.²

Dit zou betekenen dat statutaire ambtenaren kunnen terugvallen op een ziekte- en invaliditeitsuitkering in het geval van arbeidsongeschiktheid. Tegelijkertijd zetten we sterk in op een structurele re-integratie waarbij de mogelijkheden en het herstel van de ambtenaar worden vooropgesteld. Net als sommige bedrijven kunnen overheden daarbij nog extra ondersteuning bieden bovenop de uitkering. Alleen moeten we bewaken dat het verschil tussen werken en niet-werken groot genoeg is zodat mensen overtuigd worden om, indien mogelijk, het werk opnieuw te hervatten.

Tegelijkertijd moeten we in de hervorming van de ZIV-wetgeving een soort van carenperiode inlassen zodanig dat de ambtenaar slechts gerechtigd zal zijn op ZIV-uitkeringen na verloop van een tijdspanne die overeenstemt met de periode van gewaarborgd loon voor werknemers. Zij ontvangen dit conform de Arbeidsovereenkomstenwet³ na uitputting van 30 kalenderdagen. De rechtspositieregelingen zullen op deze

piste avancée par la Commission de réforme des pensions 2020-2040 quant à un élargissement de la sécurité sociale des travailleurs salariés aux fonctionnaires statutaires. Ce scénario a été affiné dans le calcul du coût réalisé par le groupe de recherche *Management & Bestuur* de l'Université d'Anvers pour le compte de l'autorité fédérale.

La Commission de réforme des pensions considérait que la solution à privilégier était la piste de l'élargissement du champ d'application du secteur des indemnités AMI¹, en recherchant un niveau élevé de rapprochement avec le régime des contractuels et des salariés dans le secteur privé. Dans ce cadre, l'objectif est de soumettre les membres du personnel nommés définitivement au champ d'application du secteur des indemnités dans le cadre de l'assurance maladie-invalidité obligatoire. Étant donné que la sécurité sociale reste encore en bonne partie une matière fédérale, il suffit de modifier l'arrêté d'exécution de la loi ONSS.²

Il en résulte que les fonctionnaires statutaires pourraient retomber sur une indemnité de maladie et d'invalidité en cas d'incapacité de travail. Dans le même temps, nous misons fortement sur une réintégration structurelle fondée sur les possibilités et le rétablissement du fonctionnaire. À l'instar de certaines entreprises, la fonction publique peut encore octroyer une aide supplémentaire en plus de l'indemnité. Il faut juste veiller à ce que la différence entre le travail et l'inactivité soit suffisamment importante pour inciter les intéressés à reprendre le travail quand c'est possible.

En même temps, nous devons introduire, dans la réforme de la législation AMI, une sorte de période de carence, en fonction de laquelle le fonctionnaire n'aura droit à des indemnités AMI qu'à l'issue d'une période de 30 jours calendrier correspondant à la période de salaire garanti prévue par la loi relative aux contrats de travail³. Les statuts devront ainsi obligatoirement prévoir un revenu garanti durant cette période. Ce faisant, nous

¹ ZIV is ziekte- en invaliditeitsverzekering.

² De RSZ-wet of de wet 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders (bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 25 juli 1969) vestigt het principe dat het aan de federale uitvoerende macht toekomt om bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad en onder de daarin vastgelegde voorwaarden de toepassing van deze wet uit te breiden "tot de personen die, zonder door een arbeidsovereenkomst te zijn verbonden, tegen loon arbeidsprestaties onder het gezag van een ander persoon verrichten" (artikel 2, § 1, 1°, RSZ-Wet). De statutair tewerkgestelde overheidspersoneelsleden beantwoorden aan deze omschrijving.

³ Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 22 augustus 1978.

¹ L'AMI désigne l'assurance maladie et invalidité.

² La loi ONSS ou loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (publiée au *Moniteur belge* du 25 juillet 1969) établit le principe selon lequel il appartient au pouvoir exécutif fédéral d'étendre, par arrêté délibéré en conseil des ministres et selon les conditions qui y sont définies, l'application de la présente loi "aux personnes qui, sans être liées par un contrat de louage de travail, fournissent contre rémunération des prestations du travail sous l'autorité d'une autre personne" (article 2, § 1^{er}, 1°, de la loi ONSS). Les membres du personnel statutaires de l'administration correspondent à cette définition.

³ Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, publiée au *Moniteur belge* du 22 août 1978.

manier ook verplicht worden om gedurende deze periode in een gewaarborgd loon te voorzien. Op deze manier creëren we een gelijke behandeling van ambtenaren en contractanten binnen de overheid.

Ook rond de hoogte van de uitkeringen willen we een harmonisering in lijn met de ZIV-regeling van werknemers. In de carenzperiode moet de regering in een gewaarborgd loon voorzien zodanig dat ambtenaren niet aan koopkracht inboeten in de eerste maand van hun arbeidsongeschiktheid. Na deze carenzperiode moet de statutaire ambtenaar in zijn eerste jaar van arbeidsongeschiktheid op een uitkering kunnen rekenen gelijk aan 60 % van zijn brutodagloon. Na 1 jaar arbeidsongeschiktheid zouden ambtenaren in het geval van het ZIV-scenario in het stelsel van invaliditeit terechtkomen. In deze periode ontvangt de statutaire ambtenaar een percentage van zijn brutodagloon op basis van zijn gezinssituatie.

a) 65 % wanneer de statutaire ambtenaar gezinslasten heeft;

b) 55 % wanneer de statutaire ambtenaar alleenstaand is;

c) 40 % wanneer de statutaire ambtenaar samenwonend is.

De verruiming van de toepassingsfeer van de sector ZIV-uitkeringen zal bovendien een aantal praktische problemen uit de wereld helpen. Het schoolvoorbeeld bij uitstek betreft de situatie van de leerkrachten die deels in vast dienstverband zijn benoemd en deels nog van een tijdelijke aanstelling genieten. Zij ressorteren voor het deel waarvoor zij definitief zijn benoemd onder de regeling van de ziektepensioenen voor de ambtenaren, en voor hun tijdelijke aanstelling onder de ziekteverzekering, sector uitkeringen. Door de voorgestelde ZIV-scenario zullen zij hun gehele loopbaan onder dezelfde sector uitkeringen vallen wat de arbeidsmobiliteit en transparantie versterkt.

Re-integratie

Naast het voorzien in een degelijke financiële ondersteuning in het geval van arbeidsongeschiktheid richten we ons binnen dit voorstel van resolutie ook op de implementatie van een volwaardige re-integratie voor statutaire ambtenaren.

De overheidswerkgevers vallen juridisch onder de Codex over het welzijn op het werk⁴ en moeten zich

⁴ Codex van 28 april 2017 over welzijn op het werk, bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 2 juni 2017.

assurons l'égalité de traitement entre les fonctionnaires et les contractuels au sein de l'administration.

Nous souhaitons également aligner le montant des indemnités sur le régime AMI applicable aux travailleurs salariés. Durant la période de carence, le gouvernement doit prévoir un revenu garanti afin que les fonctionnaires conservent leur pouvoir d'achat durant le premier mois de leur incapacité de travail. Au terme de cette période, le fonctionnaire statutaire doit pouvoir compter, durant la première année de son incapacité de travail, sur une indemnité équivalente à 60 % de sa rémunération journalière brute. Selon le scénario AMI, après un an d'incapacité de travail, les fonctionnaires repasseront dans le régime d'invalidité. Durant cette période, le fonctionnaire statutaire percevra un pourcentage de sa rémunération journalière brute variable selon sa situation familiale:

a) 65 % si le fonctionnaire statutaire a une charge de famille;

b) 55 % s'il est isolé;

c) 40 % s'il est cohabitant.

L'élargissement du champ d'application du secteur des indemnités AMI résoudra également un certain nombre de problèmes pratiques. L'exemple d'école par excellence est la situation des enseignants, qui sont nommés en partie à titre définitif et en partie à titre temporaire. Ils relèvent du régime de la pension de maladie des fonctionnaires pour la partie pour laquelle ils ont été nommés à titre définitif, mais dépendent du secteur des indemnités AMI pour leur affectation temporaire. Dans le scénario AMI proposé, ces fonctionnaires relèveront, durant toute la durée de leur carrière, du même secteur en matière d'indemnités, ce qui renforcera la mobilité des travailleurs et la transparence.

Réintégration

En plus de prévoir une aide financière substantielle en cas d'incapacité de travail, la présente proposition de résolution vise à mettre en œuvre une réintégration à part entière des fonctionnaires statutaires.

Sur le plan juridique, les employeurs publics sont soumis au Code sur le bien-être au travail⁴ et doivent

⁴ Code du 28 avril 2017 du bien-être au travail, publié au *Moniteur belge* du 2 juin 2017.

dan ook houden aan de opgenomen re-integratieverplichtingen. De statutaire ambtenaren vallen ook onder het toepassingsgebied. Desondanks worden re-integratietrajecten voor statutaire ambtenaren nog maar zeer beperkt in gebruik genomen. Dit komt voornamelijk door de juridische interactie met de bestaande rechtspositieregelingen die de mogelijke pistes tot re-integratie in de Codex over het welzijn op het werk beperken.

Heel wat personeelsstatuten bevatten ook bepalingen over verlof voor deeltijdse prestaties om medische redenen. Zo vonden we in vrijwel alle statuten de regel terug dat, om in aanmerking te komen voor dit verlof, het personeelslid in staat moet zijn tot een minstens halftijdse tewerkstelling. Een lager wedertewerkstellingspercentage was niet mogelijk, hoewel dat in sommige omstandigheden aangewezen was. Hoewel het verlof voor deeltijdse prestaties wegens ziekte of ongeval conform een aantal rechtspositieregelingen meermaals verlengbaar is, al dan niet binnen een bepaalde maximumduur, ligt de klemtoon veelal op het op termijn opnieuw opnemen van de functie aan het normale arbeidsritme. Dat verlof is niet bedoeld voor een permanente aanpassing van het arbeidstijdvolume in het kader van herstel.

De vorige federale regering nam initiatieven om deze statutaire beperkingen rond re-integratie aan te pakken. Met het koninklijk besluit van 21 augustus 2022 tot wijziging van het koninklijk besluit van 19 november 1998 (betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen en meer bepaald betreffende de re-integratie bij ziekte of ongeval en de tewerkstelling van personen met een handicap)⁵ creëerde de federale overheid de mogelijkheid voor statutaire ambtenaren tot een wedertewerkstellingspercentage van 40 % in het kader van het verlof voor verminderde prestaties.

Naast de vermindering van arbeidsduurvolumen wordt ook de mogelijkheid tot wijziging van de arbeidsinhoud beperkt door de rechtspositieregelingen. Ook hier rond zette de vorige federale regering met het koninklijk besluit van 21 augustus 2022 reeds een eerste stap. Dit koninklijk besluit bekijkt mogelijke procesverbeteringen gepaard met sensibilisering rond de verschillende types van redelijke aanpassingen naar werkgevers toe.

Het doorlopen van een re-integratietraject kan er ook toe leiden dat het personeelslid tijdelijk of zelfs definitief aangewezen is op een andere functie dan degene waarvoor het voor de aanvang van de arbeidsongeschiktheid was aangesteld. In bepaalde omstandigheden is het een

dès lors respecter les obligations qu'il prévoit en matière de réintégration. Or, bien qu'ils relèvent également de son champ d'application, les trajets de réintégration ne sont guère appliqués aux fonctionnaires statutaires, principalement en raison des interactions juridiques avec les statuts existants, qui limitent les pistes possibles de réintégration prévues par le Code du bien-être au travail.

De très nombreux statuts du personnel comprennent aussi des dispositions sur le congé pour prestations réduites pour raisons médicales. Nous retrouvons par exemple dans quasiment tous les statuts la règle selon laquelle tout membre du personnel qui souhaite bénéficier de ce congé doit être en mesure de travailler au moins à mi-temps. Un pourcentage de remise à l'emploi moindre n'était pas envisageable, bien qu'il eût sans doute été indiqué dans certaines circonstances. Même si, conformément à plusieurs statuts, le congé pour prestations réduites pour cause de maladie ou d'accident peut être reconduit à plusieurs reprises, avec ou sans durée maximum, l'accent est d'ordinaire mis sur le fait de pouvoir, à terme, reprendre ses fonctions en suivant un rythme de travail normal. Ce congé n'est pas destiné à une modification permanente du volume du temps de travail dans le cadre du rétablissement.

Le précédent gouvernement fédéral a pris des initiatives pour remédier à ces limitations statutaires en matière de réintégration. Au travers de l'arrêté royal du 21 août 2022 modifiant l'arrêté royal du 19 novembre 1998 (relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'État et plus particulièrement concernant la réintégration en cas de maladie ou d'accident et l'emploi de personnes handicapées)⁵, l'autorité fédérale permet aux fonctionnaires statutaires de reprendre le travail à concurrence de 40 % dans le cadre du congé pour prestations réduites.

Les statuts limitent non seulement la diminution de la durée du travail en termes de volume, mais aussi les possibilités de modifier la teneur du travail. À cet égard également, le précédent gouvernement fédéral a déjà réalisé une première avancée grâce à l'arrêté royal du 21 août 2022. Cet arrêté royal examine les améliorations envisageables du processus, et prévoit une sensibilisation aux différents types d'aménagements raisonnables.

Les membres du personnel qui suivent un trajet de réintégration peuvent aussi être affectés temporairement, voire définitivement, à une fonction différente de celle qui était la leur avant le début de leur incapacité de travail. Parfois, la solution peut consister à appliquer les

⁵ Bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 21 augustus 2022.

⁵ Publié au *Moniteur belge* du 21 août 2022.

optie de bepalingen in te roepen die de professionele heroriëntering van het personeel beogen. We denken hierbij aan stelsels van horizontale mobiliteit, de herplaatsing, maar ook de eenvoudigere wijziging van de dienstaanwijzing als maatregel van inwendige orde. Zowel de horizontale mobiliteit als de herplaatsing zijn echter geen automatismen of verworven rechten. Zo vereist de horizontale mobiliteit dat er een vacante betrekking is. Het arbeidsongeschikte personeelslid moet bijgevolg een selectieprocedure doorlopen waarbij het in concurrentie komt met andere (gezonde) interne kandidaten. De mogelijkheden van dergelijke loopbaaninstrumenten zijn met andere woorden niet eindeloos, hun inzetbaarheid met het oog op re-integratie is dan ook beperkt. Die vaststelling brengt ons ertoe om ervoor te pleiten om in de rechtspositieregeling voldoende ruimte in te bouwen voor (tijdelijke) functiewijzigingen in het raam van een re-integratietraject.

Naast de vraag voor de aanpassing van de rechtspositie op het vlak van arbeidsduur en de mogelijkheid tot functiewijziging mag een rechtspositie nooit een reden zijn waarom iemand geen gepaste re-integratie kan opstarten. De bestaande rechten van de statutaire ambtenaren in de Codex over welzijn op het werk heeft altijd voorrang op de bepalingen uit de rechtspositieregelingen. Het lijkt al te verregaand dat een overheidswerkgever aan zijn verplichtingen op het vlak van re-integratie en redelijke aanpassingen zou ontsnappen op grond van een intern rechtsprincipe. Een re-integratietraject zou dan ook moeten kunnen gebeuren zonder beperkt te zijn door de grenzen van de rechtspositieregeling. Met het gelijkheidsbeginsel in het achterhoofd, moet een afwijking van de algemeen geldende rechtspositieregeling dan wel voldoende worden gepreciseerd, gerechtvaardigd en formeel gemotiveerd.

De invoering van het TAVA-systeem voorzag al in meer mogelijkheden tot re-integratie. Het was de bedoeling om statutaire ambtenaren die niet meer konden werken omwille van ziekte zo snel mogelijk te ondersteunen en te begeleiden (als de gezondheidstoestand dit toelaat) vanuit een positieve aanpak uitgaand van wat men wel nog kan. Zo zouden ruime wedertewerkstellingsmogelijkheden moeten onderzocht worden.

Een werkgever die de TAVA aanvraagt voor een ambtenaar, zou moeten bewijzen dat er re-integratie inspanningen geleverd werden, zoals het doorlopen van een terug naar werk-traject en het toepassen van redelijke aanpassingen.

Wie in TAVA zat, zou op vaste momenten uitgenodigd worden voor een gesprek en met oog op re-integratie kon een re-integratieplan opgesteld worden. Binnen Medex voorzag men in de functie van een terug naar

dispositions concernant la réorientation professionnelle du personnel. Nous songeons par exemple aux programmes de mobilité horizontale, à la réaffectation, mais aussi à un simple changement d'affectation à titre de mesure d'ordre intérieur. Toutefois, la mobilité horizontale et la réaffectation ne constituent ni des automatismes, ni des droits acquis. La mobilité horizontale nécessite par exemple qu'un poste soit vacant. Le membre du personnel en incapacité de travail devra alors participer à une procédure de sélection au cours de laquelle il sera mis en concurrence avec d'autres candidats internes (en bonne santé). En d'autres termes, les possibilités offertes par ces outils de gestion de la carrière ne sont pas infinies et leur mise en oeuvre en vue d'une réintégration est donc limitée. Ce constat nous amène à préconiser de prévoir, sur le plan statutaire, une marge de manoeuvre suffisante pour les changements de fonction (temporaires) dans le cadre d'un trajet de réintégration.

Outre que nous demandons que le statut soit modifié en matière de durée du travail et en ce qui concerne les possibilités de changement de fonction, nous estimons qu'aucun statut ne devrait pouvoir empêcher d'entamer un trajet de réintégration adéquat. Les droits des fonctionnaires statutaires aujourd'hui inscrits dans le Code du bien-être au travail l'emportent toujours sur les dispositions statutaires. Il nous paraît excessif de permettre aux employeurs publics de se soustraire à leurs obligations en matière de réintégration et d'aménagements raisonnables en vertu d'un principe de droit interne. Le trajet de réintégration devrait donc pouvoir être suivi sans être entravé par le cadre statutaire. Partant du principe d'égalité, toute dérogation au statut général doit être suffisamment précisée, justifiée et formellement motivée.

L'introduction du système ITF offrait déjà davantage de possibilités de réintégration. L'objectif était de soutenir et d'orienter les fonctionnaires statutaires qui ne pouvaient plus travailler pour cause de maladie dès que possible (si l'état de santé le permet) avec une approche positive basée sur ce qu'ils peuvent encore faire. Ainsi, de nombreuses possibilités de réemploi devraient être explorées.

L'employeur qui demande l'ITF pour un fonctionnaire doit prouver que des efforts de réintégration ont été faits, tels que la mise en place d'un processus de retour au travail et l'application d'ajustements raisonnables.

Les personnes qui se trouvent dans l'ITF sont invitées à un entretien à des moments déterminés et, en vue de leur réintégration, un plan de réintégration peut être établi. Au sein de Medex, ils ont prévu un poste de coordinateur

werk-coördinator die samen met een arts-expert het terug naar werk-traject zou opvolgen. Er zou worden gekeken naar re-integratie bij de eigen werkgever, maar ook naar andere mogelijkheden bij de overheid of de ruimere arbeidsmarkt.

Voor de federale ambtenaren was het zo dat wie vanuit TAVA het werk wilde hervatten dat de eerste 24 maanden bij de eigen werkgever zou moeten doen. Na 24 maanden was er voorzien in een getrapt systeem. Als een hervatting bij de eigen werkgever niet mogelijk was, was er het systeem van ambtshalve mobiliteit. Dit wil zeggen dat er via het loopbaancentrum zou bekeken worden welke mogelijkheden er nog zijn om tot een goede match te komen binnen de federale overheid.

Om het werk te hervatten was voorzien in een specifiek stelsel, namelijk verminderde prestaties na TAVA. Wie in dit systeem aan de slag zou gaan, zou in dienstactiviteit zijn. Men zou kunnen hervatten aan 20 % voor de eerste 4 maanden. Daarna moest men opbouwen naar 40 %. Wie zou willen hervatten bij een andere werkgever, moest afspraken maken rond meeneembaarheid van rechten.⁶

Aangezien het systeem van TAVA zal worden afgeschaft, is het van belang om toch in volwaardige re-integratietrajecten voor statutaire ambtenaren te voorzien. Dit kan ook opgelost worden door statutaire ambtenaren onder het ZIV-toepassingsgebied te brengen. Dan zijn ook de re-integratietrajecten onder de ZIV-reglementering, de zogenaamde TNW-trajecten⁷ op hen van toepassing.

Hierdoor zouden statutaire ambtenaren meer opties aangeboden krijgen die de re-integratie verder bevorderen zoals een gedeeltelijke werkhervatting bij een andere werkgever of een beroepsherscholing waarbij men een opleiding volgt via een regionale werkgelegenheidsdienst zoals de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling voor het Vlaamse Gewest.

Indien het ZIV-scenario zou worden geïmplementeerd, heeft dit onmiddellijk een (financiële) impact op de werking, niet alleen van het RIZIV, maar zonder meer ook op de verzekeringsinstellingen-ZIV, te weten de ziekenfondsen c.q. de Hulpkas voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering. Dit scenario leidt tot een instroom van een veel groter aantal arbeidsongeschikte ambtenaren en dito uitgaven voor de medische evaluatie en

du retour au travail qui, avec un médecin expert, suivrait le processus de retour au travail. Ils envisagent la réintégration auprès de leur propre employeur, mais aussi d'autres possibilités au sein de l'administration ou sur le marché du travail au sens large.

Pour les fonctionnaires fédéraux, il était prévu que ceux qui souhaitaient reprendre le travail à partir d'ITF devaient le faire auprès de leur propre employeur pendant les 24 premiers mois. Après 24 mois, un système progressif était prévu. Si la reprise auprès de son propre employeur n'est pas possible, il existe le système de la mobilité d'office. En d'autres termes, par l'intermédiaire du centre de carrière, on examinera les possibilités qui s'offrent encore pour parvenir à une bonne adéquation au sein de l'administration fédérale.

Pour la reprise du travail, un système spécifique a été prévu, à savoir la réduction des performances après l'ITF. Les personnes qui commençaient à travailler dans ce système étaient en activité de service. On pouvait reprendre à 20 % pendant les quatre premiers mois. Ensuite, il fallait remonter jusqu'à 40 %. Les personnes souhaitant reprendre le travail chez un autre employeur devaient conclure des accords sur la portabilité des droits.⁶

Étant donné que le système ITF sera supprimé, il est important de continuer à proposer des parcours de réintégration complets pour les fonctionnaires statutaires. Cette question peut également être résolue en intégrant les fonctionnaires statutaires dans le champ d'application du AML. Ensuite, les trajets de réintégration prévus par la réglementation AML, les parcours dits RaT⁷ s'appliqueraient alors à eux.

Les fonctionnaires statutaires se verraient ainsi offrir davantage d'options facilitant la réintégration, telles qu'une reprise partielle du travail auprès d'un autre employeur comme la reprise partielle du travail auprès d'un autre employeur ou une reconversion professionnelle dans le cadre de laquelle ils suivent une formation par l'intermédiaire d'un service régional de l'emploi comme le Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling pour la Région flamande.

Si le scénario AML est mis en œuvre, son application aura une incidence (financière) immédiate sur le fonctionnement de l'INAMI, mais aussi sur le fonctionnement des organismes assureurs AML: mutualités ou Caisse auxiliaire d'assurance maladie-invalidité. Étant donné que ce scénario entraînerait une forte augmentation du nombre de fonctionnaires en incapacité de travail et des dépenses en matière d'évaluation médicale et

⁶ Codex van 28 april 2017 over welzijn op het werk, bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 2 juni 2017.

⁷ TNW is terug naar werk.

⁶ Codex du 28 avril 2017 relatif au bien-être au travail, publié au *Moniteur belge* du 2 juin 2017.

⁷ RaT est retour au travail.

de re-integratie. Daarom pleiten we voor de opvolging van de re-integratie ook voor een parallelle regeling met de ZIV voor werknemers waarbij het Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering (RIZIV) een centrale rol opneemt. Alles rond de evaluatie van arbeidsongeschiktheid en re-integratie wordt dan opgenomen door de verzekeringsinstellingen (VI's) en adviserende artsen van het RIZIV. Zij hebben reeds de ervaring en expertise om deze rol zo goed mogelijk uit te voeren. Medex neemt de rol op van arbeidsarts in dit verhaal.

Nahima Lanjri (cd&v)

de réintégration, nous préconisons aussi, en ce qui concerne le suivi de la réintégration, un régime parallèle au régime AMI applicable aux travailleurs salariés dans le cadre duquel l'Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI) joue un rôle central. Toutes les opérations d'évaluation de l'incapacité de travail et de réintégration seraient alors prises en charge par les organismes assureurs (OA) et les médecins conseil de l'INAMI, qui disposent déjà de l'expérience et de l'expertise requises pour assumer ce rôle au mieux. Dans ce scénario, Medex jouera le rôle de médecin du travail.

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS,

A. gelet op de volgende passage in het federaal regeerakkoord van 31 januari 2025:

“Aansluitend bij de reeds besliste hervorming van het ziektepensioen voor statutaire ambtenaren in de “Tijdelijke Arbeidsongeschiktheid voor Ambtenaren” (TAVA) wordt vanaf 1 januari 2026 de nieuwe instroom in het systeem stopgezet zodat het stelsel op termijn volledig uitdooft op zowel federaal, regionaal als lokaal niveau. We stappen voor federale ambtenaren over op een verzekering tegen arbeidsongeschiktheid en invaliditeit zoals in de private sector, en gaan hierover het overleg aan met de vakorganisaties.”;

B. gelet op de verwijzing naar een hervorming van het ziektepensioen in de beleidsverklaring Pensioenen van de vice-eersteminister en minister van Financiën en Pensioenen, belast met de Nationale Loterij en de Federale Culturele Instellingen:

“Aansluitend bij de reeds besliste hervorming van het ziektepensioen voor statutaire ambtenaren in de “Tijdelijke Arbeidsongeschiktheid voor Ambtenaren” (TAVA) wordt vanaf 1 januari 2026 de nieuwe instroom in het systeem stopgezet zodat het stelsel op termijn volledig uitdooft op zowel federaal, regionaal als lokaal niveau.

Inderdaad, in plaats van te kiezen voor de gemakkelijksoplossing die erin bestaat om zieken op arbeidleeftijd op pensioen te zetten, geloven we dat versterkte inspanningen nodig zijn inzake preventie en inzake reïntegratie van langdurig zieken.

Met het oog op de harmonisering van de stelsels zullen de federale ambtenaren op dezelfde manier toegang hebben tot een verzekering tegen arbeidsongeschiktheid en invaliditeit zoals in de privésector. Deze harmonisering impliceert ook dat ambtenaren niet langer ziektedagen kunnen opsparen. Deze maatregelen zullen samen met de minister van Ambtenarenzaken worden genomen in overleg met de vakorganisaties.”;

C. gelet op het Federaal Regeerakkoord van 31 januari 2025 dat in het hoofdstuk over ambtenaren stelt: “Het ziekteverzuim wordt verminderd door in te zetten op preventie en op de re-integratie van personeelsleden die na een ziekte terug aan de slag willen.”;

PROPOSITION DE RÉOLUTION

LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS,

A. considérant que l'accord de gouvernement fédéral du 31 janvier 2025 contient le passage suivant:

“Conformément à la réforme déjà décidée de la pension de maladie des fonctionnaires statutaires dans le cadre de l'incapacité temporaire des fonctionnaires” (ITF), nous clôturons les entrées dans ce régime à partir du 1^{er} janvier 2026, ce qui entraînera l'extinction complète de ce régime aux niveaux fédéral, régional et local. Nous passons à une assurance incapacité et invalidité pour les fonctionnaires fédéraux, comme dans le secteur privé, et nous organisons à ce sujet une concertation avec les organisations syndicales.”;

B. considérant la référence à la réforme des pensions de santé dans la déclaration de politique générale du vice-premier ministre et ministre des Finances et des Pensions, chargé de la Loterie Nationale et des Institutions culturelles fédérales:

“Conformément à la réforme déjà décidée de la pension de maladie des fonctionnaires statutaires dans le cadre de l'incapacité temporaire des fonctionnaires (ITF), nous clôturons les entrées dans ce régime à partir du 1^{er} janvier 2026, ce qui entraînera à terme l'extinction complète de ce régime aux niveaux fédéral, régional et local.

En effet, au lieu d'opter pour la solution de facilité, qui consiste à mettre à la retraite des malades en âge actif, nous pensons que des efforts renforcés sont nécessaires en matière de prévention et de réintégration des malades de longue durée.

Dans une logique d'harmonisation entre les régimes, les fonctionnaires fédéraux auront accès à une assurance incapacité et invalidité comme dans le secteur privé. Cette harmonisation implique aussi que les fonctionnaires ne pourront plus épargner de jours de maladie. Ces mesures se prendront, avec le ministre de la Fonction publique, en concertation avec les organisations syndicales.”;

C. vu l'accord de gouvernement fédéral du 31 janvier 2025, qui stipule dans le chapitre dur les fonctionnaires: “Le taux d'absentéisme sera réduit en se concentrant sur la prévention et la réintégration du personnel qui souhaite reprendre le travail après une maladie.”;

D. gelet op het rapport van de commissie Pensioenhervorming 2020-2040 rond de toekomst van de pensioenhervorming;

E. gelet op Bijlage 2.3 van het rapport van de commissie Pensioenhervorming 2020-2040 betreffende de “Toekomst van de pensioenen in de overheidssector”;

F. gelet op de kostprijsberekening in opdracht van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid door de onderzoeksgroep Management & Bestuur van de Universiteit Antwerpen “betreffende het inschatten van de financiële gevolgen van een door de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040 voorgestelde hervorming van de ziektepensioenregeling van de ambtenaren”;

G. gelet op het recht op een structurele re-integratie voor statutaire ambtenaren in de Codex over het welzijn op het werk;

H. gelet op het verschil tussen de regeling van statutaire ambtenaren en de regelingen van zowel contractuele ambtenaren als werknemers voor wat betreft de aanpak van re-integratie in het geval van arbeidsongeschiktheid waarbij voor deze laatste dit wordt geregeld via de Ziekteverzekeringwet en de Arbeidsovereenkomstenwet;

I. gelet op de hoge mate van verscheidenheid van de regelgeving in de verschillende rechtsposities van statutaire ambtenaren waarbij deze onderlinge verschillen bijdragen aan de complexiteit van het ambtenarenstatuut en een hindernis vormen voor de arbeidsmarktmobiliteit;

J. gelet op de onomkeerbaarheid van de ziektepensioenregeling voor statutaire ambtenaren;

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

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

M. gelet op de passage in het federale regeerakkoord van 2025 waarin de doelstelling van 80 % werkgelegenheidsgraad wordt uitgesproken:

“Onze centrale doelstelling is om op termijn de werkzaamheidsgraad in België tegen 2029 te verhogen in de richting van 80 % en onze productiviteitsgroei te verhogen.”;

D. vu le rapport de la Commission de réforme des pensions 2020-2040 sur l’avenir des pensions;

E. vu l’annexe 2.3 du rapport de la Commission de réforme des pensions 2020-2040 sur l’“Avenir des pensions dans le secteur public”;

F. vu le projet de recherche “portant sur l’évaluation des conséquences financières d’une réforme du régime de pension de maladie des fonctionnaires proposée par la Commission de réforme des pensions 2020-2040”, mené pour le compte du SPF Sécurité sociale par le groupe de recherche *Management & Bestuur* de l’Université d’Anvers;

G. considérant que le droit à une réintégration structurelle pour les fonctionnaires statutaires est inscrit dans le Code du bien-être au travail;

H. vu la différence entre le régime des fonctionnaires statutaires et les régimes des fonctionnaires contractuels et des travailleurs salariés en ce qui concerne l’approche de la réintégration en cas d’incapacité de travail, celle-ci étant régie pour ces derniers par la loi relative à l’assurance obligatoire soins de santé et indemnités et la loi relative aux contrats de travail;

I. vu la grande disparité de la réglementation dans les différents statuts des fonctionnaires statutaires, ces différences contribuant à la complexité du statut des fonctionnaires et entravant la mobilité sur le marché du travail;

J. vu l’irréversibilité du régime de pension de maladie pour les fonctionnaires statutaires;

K. 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;

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

M. considérant que l’accord de gouvernement fédéral de 2025 présente comme suit l’objectif d’un taux d’emploi de 80 %:

“Notre objectif central est d’augmenter le taux d’emploi en Belgique pour atteindre 80 % d’ici à 2029 et d’augmenter la croissance de notre productivité.”;

VERZOEKT DE FEDERALE REGERING:

1. een doortastende hervorming van het pensioen wegens definitieve lichamelijke ongeschiktheid, het zogenaamde ziektepensioen, uit te werken waarbij een harmonisatie wordt doorgevoerd met de regeling van contractuele ambtenaren en werknemers en dit in lijn met de piste, voorgesteld door de Pensioencommissie 2020-2040, rond de toepasselijkheid van de sociale zekerheid voor werknemers;

2. het huidige definitieve pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid af te schaffen via een verbreding van de RSZ-wet door middel van het schrappen van artikel 9 tot en met 15 van de RSZ-wet (koninklijk besluit tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders) waardoor de ambtenaren onder dezelfde regeling vallen als werknemers en de contractuele ambtenaren en recht hebben op een uitkeringsregeling van het RIZIV in het geval dat de arbeidsongeschiktheid wordt vastgesteld;

3. een periode van gewaarborgd loon te garanderen in de rechtspositieregelingen en dit in lijn met de periode van gewaarborgd loon voor werknemers waardoor een statutair ambtenaar niet onmiddellijk een invaliditeitsuitkering bekomt maar, net als de werknemer, recht heeft op een volwaardig loon;

4. ambtenaren toegang te bieden tot de terug-naar-werktrajecten die onder het ZIV-toepassingsgebied vallen;

5. een aanpassing van de bestaande rechtspositieregelingen door te voeren zodanig dat de re-integratietrajecten structureel kunnen plaatsvinden zonder beperkt te worden door de juridische grenzen van de rechtspositieregelingen en waarbij, met het gelijkheidsbeginsel in het achterhoofd, een afwijking van de algemeen geldende rechtspositieregeling wel voldoende moet worden gepreciseerd, gerechtvaardigd en formeel gemotiveerd;

6. een hervorming van de rechtspositieregelingen door te voeren zodat een wijziging van het arbeidstijdsvolume, zonder juridische grenzen, mogelijk wordt gemaakt zoals voorgeschreven in de Codex over het welzijn op het werk en dit zowel voor een aangepaste omvang van het arbeidsvolume als op het vlak van verlof voor verminderde prestaties;

7. een hervorming van de rechtspositieregelingen door te voeren waarbij voldoende ruimte wordt ingebouwd voor de tijdelijke functiewijzigingen in het raam van het re-integratietraject en waarbij de herplaatsing als een verworven recht moet worden opgenomen;

DEMANDE AU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL:

1. d'élaborer une réforme approfondie de la pension pour cause d'incapacité physique définitive, ou pension de maladie, en l'harmonisant avec le régime applicable aux fonctionnaires contractuels et aux travailleurs salariés conformément à la piste proposée par la Commission de réforme des pensions 2020-2040 à propos de l'applicabilité de la sécurité sociale des travailleurs salariés;

2. de supprimer l'actuelle pension pour cause d'incapacité physique définitive en abrogeant les articles 9 à 15 de la loi ONSS pour élargir son champ d'application (arrêté royal pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs) afin que les fonctionnaires relèvent du même régime que les travailleurs salariés et les fonctionnaires contractuels, et qu'ils puissent bénéficier d'un régime d'indemnités de l'INAMI en cas de constatation d'une incapacité de travail;

3. de prévoir dans les statuts une période de salaire garanti et ce, conformément à la période de salaire garanti qui s'applique aux travailleurs salariés, afin que les fonctionnaires statutaires ne perçoivent pas immédiatement une indemnité d'invalidité mais aient droit, comme les travailleurs salariés, à un salaire à part entière;

4. de permettre aux fonctionnaires d'accéder aux "trajets retour au travail" qui relèvent du champ d'application de l'AMI;

5. d'adapter les statuts existants afin que les trajets de réintégration puissent se dérouler de manière structurelle sans être limités juridiquement par les statuts, toute dérogation au statut généralement applicable devant être suffisamment précisée, justifiée et formellement motivée, et ce, en vue de respecter le principe d'égalité;

6. de réformer les statuts afin de permettre une modification, sans restrictions juridiques, du volume du temps de travail, comme le prévoit le Code du bien-être au travail, tant en matière d'adaptation du volume de travail qu'en matière de congé pour prestations réduites;

7. de réformer les statuts en prévoyant une marge de manœuvre suffisante pour les changements de fonction (temporaires) dans le cadre d'un trajet de réintégration, la réaffectation devant être inscrite comme un droit acquis;

8. een wettelijk kader voor de re-integratie bij een arbeidsongeval en beroepsziekte in de wet van 3 juli 1967 toe te voegen waarbij de beperkingen opgenomen in de Codex over het welzijn op het werk worden weggewerkt;

9. een analyse te maken van de impact van een verruiming van het ZIV-toepassingsgebied op de middelen en de werking van het RIZIV en verzekeringsinstellingen;

10. te voorzien in een duidelijke overgangsperiode met respect voor de verworven rechten van statutaire ambtenaren in de hervorming van het ziektepensioen;

11. gesprekken op te zetten met de regeringen van de gewesten en de gemeenschappen zodat de hervorming van het ziektepensioen en re-integratiemogelijkheden van statutaire ambtenaren coherent wordt uitgevoerd over de verschillende beleidsniveaus.

13 februari 2025

Nahima Lanjri (cd&v)

8. d'ajouter dans la loi du 3 juillet 1967 un cadre légal pour la réintégration en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle, en supprimant les restrictions qui figurent dans le Code du bien-être au travail;

9. d'analyser l'incidence d'un élargissement du champ d'application de l'AMI sur les moyens et le fonctionnement de l'INAMI et des organismes assureurs;

10. de prévoir une période transitoire claire, qui respecte les droits acquis des fonctionnaires statutaires dans le cadre de la réforme de la pension de maladie;

11. d'entamer des discussions avec les gouvernements régionaux et communautaires afin que la réforme de la pension de maladie et des possibilités de réintégration des fonctionnaires statutaires soit mise en œuvre de manière cohérente à tous les niveaux politiques.

13 février 2025