

Chambre des Représentants

SESSION 1972-1973.

9 MAI 1973.

PROPOSITION DE LOI

modifiant l'arrêté royal du 21 mai 1964 portant coordination des lois relatives au personnel d'Afrique.

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Le sort du personnel du secteur public d'Afrique est réglé par tant de lois, à leur tour tant de fois aménagées ou modifiées, que l'abondance même des textes témoigne à suffisance de la précipitation dans laquelle furent prises ces mesures.

A l'époque, un des soucis du législateur, le principal peut-être, fut de réduire au maximum l'impact que pouvait avoir sur les cadres de l'administration belge et par là, sur la carrière des agents métropolitains, un afflux trop important de fonctionnaires d'Afrique. C'est pour cela que les conditions de reclassement de ces derniers furent très strictes. Bien qu'ils aient déjà passé un examen en vue de leur recrutement dans l'administration d'Afrique, un nouvel examen leur fut imposé. En outre, il ne fut tenu aucun compte de la situation qu'ils avaient acquise dans la hiérarchie coloniale, ni des services qu'ils y avaient prestés, pour le calcul de leur ancienneté dans le grade et dans le niveau.

Les cadres de l'administration belge ont pu absorber sans aucune difficulté, d'année en année, — les statistiques relatives à l'admission le prouvent — un nombre restreint d'anciens agents des cadres d'Afrique n'appartenant pas déjà à l'administration métropolitaine au moment de leur départ en Afrique, tandis que ceux qui en faisaient alors partie pouvaient reprendre du service conformément aux dispositions de l'article 33 de la Charte coloniale.

Aujourd'hui, après plus de dix années d'application de la législation en cause, aucun afflux massif d'anciens agents d'Afrique dans les cadres métropolitains n'est plus à craindre et on peut, sans passion ni rancœur, se pencher sur le sort, à la vérité peu équitable, réservé aux anciens d'Afrique devenus agents de l'Etat belge et plus particulièrement

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1972-1973.

9 MEI 1973.

WETSVOORSTEL

tot wijziging van het koninklijk besluit van 21 mei 1964 houdende coordinatie van de wetten betreffende het personeel in Afrika.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Het lot van het personeel van de openbare sector in Afrika werd door zovele wetten geregeld, die van op hun beurt zovele keren werden aangepast of gewijzigd, dat de overvloed van de teksten op zichzelf reeds genoegzaam het bewijs levert van de overhaasting waarmee die maatregelen werden getroffen.

Eén der bekommernissen van de wetgever, wellicht de hoofdbekommernis, bestond er toen in de weerslag maximaal te beperken die een te grote toevloed van ambtenaren uit Afrika zou kunnen hebben op de kaders van de Belgische administratie en derhalve ook op de loopbaan van de moederlandse beampten. Daarom waren de herklasseringsvoorwaarden van de ambtenaren uit Afrika zeer streng. Niettegenstaande zij reeds een examen hadden afgelegd met het oog op hun aanwerving in de administratie van Afrika werd hen opnieuw een examen opgelegd. Bovendien werd geenszins rekening gehouden met de toestand die zij in de koloniale hiërarchie verworven hadden, noch met de diensten die zij er hadden verstrekt, voor de berekening van hun anciënniteit in de graad en in het niveau.

De kaders van de Belgische administratie hebben van jaar tot jaar zonder enige moeilijkheid — de statistieken betreffende de aanwerving bewijzen zulks — een beperkt aantal van gewezen personeelsleden van de kader van Afrika die op het ogenblik van hun vertrek naar Afrika niet reeds tot een moederlandse administratie behoorden, kunnen opnemen, terwijl degenen die er toen reeds deel van uitmaakten, dienst konden hernemen overeenkomstig het bepaalde in artikel 33 van het Koloniaal Charter.

Thans, na meer dan tien jaar toepassing van de betrokken wetgeving, is generlei massale toevloed van gewezen personeelsleden van Afrika in de moederlandse kaders nog te vrezen en kan men zich, zonder passie of wrevel, buigen over het, in werkelijkheid weinig billijke lot dat de oudgedienden van Afrika die ambtenaren van de Belgische Staat

sur celui qui fut fait aux agents qui n'atteignaient pas quinze ans de services effectifs au moment de l'indépendance.

Trop âgés, pour la plupart, pour se reclasser dans le secteur privé — c'est le cas notamment des agents qui comptaient de 9 à 15 ans de carrière — et ne pouvant prétendre à la pension accordée après quinze ans de services effectifs, ils étaient, en effet, dans l'obligation de recommencer une carrière à un grade de début, malgré les excellents services que la plupart avaient rendus en Afrique à une époque difficile. En compensation, il leur fut accordé une indemnité dégressive pendant une période de dix ans. Elle devait, dans l'optique du législateur, (clairement exprimée d'ailleurs dans les travaux préparatoires à la loi du 27 juillet 1961), leur permettre d'attendre le temps nécessaire avant d'obtenir les promotions qui reconstitueraient, tout au moins partiellement, la situation perdue.

Mais le nouveau statut des agents de l'Etat devait réduire ce projet à néant.

Ce statut subordonnait, en effet, l'octroi de promotions, d'une part, à la réussite d'épreuves de carrière et, d'autre part, à des conditions d'ancienneté de grade, de niveau, voire de services, que la loi de 1961 avait formellement refusées aux anciens d'Afrique.

En outre, les épreuves de carrière n'ayant pu être organisées, il fallut, pour ne pas entraver le déroulement normal des carrières et en attendant que d'autres règles soient prises en ce domaine, instaurer des mesures transitoires qui aggravèrent encore la situation des anciens fonctionnaires d'Afrique, car :

— les fonctionnaires du niveau 1 qui n'étaient pas issus des cadres d'Afrique furent dispensés des examens de promotion et promus à des emplois supérieurs sur base de l'ancienneté. Par contre, ne possédant qu'une ancienneté métropolitaine très réduite, les anciens d'Afrique n'étaient pas en ordre utile pour bénéficier de ces mesures de faveur;

— de nombreux fonctionnaires du niveau 2, non issus des cadres d'Afrique, furent promus au grade de secrétaire d'administration sur base d'un examen partiel d'admission au niveau 1. Mises à part d'autres mesures spéciales de promotion (rien qu'en 1965, 273 agents du niveau 2 furent ainsi promus au grade (niveau 1) de secrétaire d'administration), il ne fut évidemment pas tenu compte d'examens semblables réussis par nombre d'anciens d'Afrique. Bien plus, leur ancienneté métropolitaine étant nécessairement réduite du fait de leur engagement trop récent, ils se virent refuser le droit de présenter un examen partiel.

Mais il y a plus encore. En effet, un préjudice est causé non seulement à la situation actuelle des « moins de quinze ans de carrière », mais aussi à leur situation future, comparativement à celle des autres agents qui, soit appartiennent à la catégorie des plus de quinze ans, soit sont reclassés dans le privé, soit encore appartiennent ou ont appartenu au personnel de la coopération avec les pays en voie de développement.

En effet :

1° Les agents comptant moins de quinze ans de carrière et reclassés dans le secteur privé ont obtenu, à l'expiration d'une durée égale à celle des services effectifs qu'ils auraient dû accomplir pour totaliser quinze ans de carrière s'ils étaient

zijn geworden, werd beschoren, en inzonderheid over het lot dat ten deel viel aan de personeelsleden die geen vijftien jaar werkelijke dienst bereikten op het ogenblik van de onafhankelijkheid.

Daar de meesten te oud waren om zich in de privé-sector te herklasseren — dat is namelijk het geval met de personeelsleden van wie de loopbaan 9 tot 15 jaar bedroeg — en zij voorts geen aanspraak konden maken op het pensioen dat na vijftien jaar werkelijke dienst werd toegestaan, moesten zij inderdaad een loopbaan herbeginnen in een begingraad en dit niettegenstaande de uitsluitende diensten die de meesten in Afrika in een moeilijke periode hadden volbracht. Ter compensatie werd hun een degressieve vergoeding toegestaan gedurende een periode van tien jaar. In de optiek van de wetgever (trouwens klaar uitgedrukt in de voorbereidende werkzaamheden van de wet van 27 juli 1961) zou deze vergoeding hen in staat stellen de nodige tijd af te wachten om bevorderingen te bekomen die, ten minste gedeeltelijk, tegen de verloren toestand zouden opwegen.

Het nieuw statuut van de Rijkspersoneel zou dit ontwerp evenwel tot niets herleiden.

Dit statuut maakte inderdaad het toekennen van bevorderingen ondergeschikt enerzijds aan het slagen in loopbaanexamens en anderzijds aan voorwaarden inzake graad-, niveau- en zelfs dienstancienniteit, die de wet van 1961 uitdrukkelijk aan de oudgedienden van Afrika had onttrokken.

Daar de loopbaanexamens bovendien niet konden worden ingericht, moesten, ten einde het normale verloop der loopbanen niet te hinderen en in afwachting dat andere regelen op dat gebied zouden worden vastgelegd, overgangsmaatregelen worden ingesteld die de toestand van de gewezen ambtenaren van Afrika nog verslechterden want :

— de ambtenaren van niveau 1 die niet uit de kaders van Afrika kwamen, werden vrijgesteld van de bevoorringsexamens en werden tot hogere betrekkingen bevorderd op basis van de ancienniteit. De oudgedienden van Afrika integendeel, die slechts een zeer beperkte moederlandse ancienniteit telden, waren niet batig gerangschikt en kwamen dus niet in aanmerking voor deze gunstmaatregelen;

— talrijke ambtenaren van niveau 2 die niet uit de kaders van Afrika kwamen, werden bevorderd tot de graad van bestuurssecretaris op basis van een gedeeltelijk toelatingsexamen tot niveau 1. Andere bijzondere bevorderingsmaatregelen terzijde gelaten, (alleen al in 1965 werden 273 beambten van niveau 2 aldus tot de graad van bestuurssecretaris (niveau 1) bevorderd), werd vanzelfsprekend geen rekening gehouden met gelijkaardige examens waarin tal van oudgedienden in Afrika waren geslaagd. Daar bovendien hun moederlandse ancienniteit noodzakelijkerwijze beperkt was omwille van een te recente aanwerving werd hun het recht onttrokken om een gedeeltelijk examen af te leggen.

Er is evenwel nog meer. Immers, niet alleen de toestand van « degenen met minder dan vijftien jaar » viel nadelig uit, doch ook hun toekomstige toestand indien men hen vergelijkt met die van andere personeelsleden die, ofwel behoren tot de categorie van « degenen met meer dan vijftien jaar », ofwel geherklasseerd zijn in de privé-sector, ofwel behoren of behoord hebben tot het personeel van de samenwerking met de ontwikkelingslanden.

Inderdaad :

1° De personeelsleden die minder dan vijftien jaar dienst tellen en die in de privé-sector geherklasseerd zijn, hebben bij het verstrijken van een termijn die gelijk is aan die van de werkelijke diensten die zij hadden moeten volbrengen om

restés en service, une pension au prorata des années prestées en Afrique et peuvent cumuler cet avantage avec leur rémunération.

Cette pension, après 9 ans de carrière en Afrique, n'est affectée d'aucun coefficient de réduction alors que la pension accordée à l'âge de 60 ans seulement aux agents qui comptent moins de quinze ans de carrière et sont en service dans le secteur public est affectée d'un coefficient de réduction de 0,800.

Il convient de noter que, si ces derniers agents comptent moins de 9 ans de carrière, il est fait application d'un coefficient de réduction supplémentaire, coefficient variant entre 0,950 et 0,800.

2° Les agents ayant plus de quinze ans de carrière cumulent, dans le service public où ils sont reclassés, leur pension et leur traitement et la pension n'est affectée d'aucun coefficient de réduction.

3° La possibilité a été ouverte de prévoir par arrêté royal, un projet en faveur des anciens agents du personnel de la coopération avec les pays en voie de développement recrutés dans les services publics, la prise en considération de leurs services pour le calcul des anciennetés de grade et de niveau (art. 7 de la loi du 26 mars 1968 facilitant le recrutement dans les services publics des personnes ayant accompli des services à la coopération avec les pays en voie de développement). Cette mesure n'a pas été prise jusqu'à ce jour, mais elle peut l'être à tout moment.

En résumé, la situation des agents visés par la présente proposition de loi se présente comme suit :

1° engagés au grade de recrutement, la grande majorité d'entre eux n'ont pas progressé dans le cadre métropolitain, suite aux exigences du nouveau statut énumérées ci-dessus; ces exigences non seulement les défavorisent par rapport aux agents métropolitains, mais encore les mettaient directement en concurrence avec les « plus de quinze ans de carrière » qui eux, à ce titre, bénéficient déjà d'une pension.

2° la plupart ne jouissent plus de cette indemnité dégressive qui, dans l'esprit du législateur de l'époque, devait leur permettre d'attendre des promotions, qui désormais, ainsi que nous venons de le dire, sont difficiles, voire impossibles à obtenir encore.

3° leurs pensions sont les seules à être affectées d'un important coefficient de réduction.

Ainsi donc, « ceux qui comptent moins de quinze ans de carrière » auront vu s'accumuler les obstacles les plus divers à la réalisation de leurs ambitions légitimes.

* * *

Afin de compenser quelque peu la discrimination manifeste qui s'est établie au détriment de cette dernière catégorie d'agents, il nous semble équitable de leur accorder une compensation sur le plan pécuniaire. Cette compensation se traduirait par l'octroi d'une pension calculée au prorata de la durée de leurs services d'Afrique, dès l'expiration d'une durée égale à celle des services effectifs qui leur restaient à accomplir pour totaliser quinze ans de carrière et non, comme c'est le cas maintenant, à partir de l'âge de 60 ans.

Cette pension ne devrait être affectée d'aucun coefficient de réduction.

Tel est le but visé par la présente proposition de loi.

een loopbaan van vijftien jaar te bereiken indien zij in dienst waren gebleven, een pensioen bekomen in verhouding met de jaren doorgebracht in Afrika en mogen dat voordeel met hun bezoldiging cumuleren.

Op dat pensioen wordt, na een loopbaan van 9 jaar in Afrika generlei verminderingscoëfficiënt toegepast terwijl op het pensioen dat slechts op de leeftijd van 60 jaar wordt toegestaan aan de personeelsleden met een loopbaan van minder dan vijftien jaar in dienst van de openbare sector, een verminderingscoëfficiënt van 0,800 wordt toegepast.

Er dient te worden opgemerkt dat een bijkomende verminderingscoëfficiënt tussen 0,950 en 0,800 cumulatief wordt toegepast indien laatstbedoelde personeelsleden een loopbaan van minder dan negen jaar tellen.

2° De personeelsleden die meer dan vijftien jaar dienst tellen, cumuleren in de openbare dienst waar zij zijn geherklasseerd, hun pensioen en hun wedde, en op het pensioen wordt generlei verminderingscoëfficiënt toegepast.

3° Ten voordele van de gewezen personeelsleden van de samenwerking met de ontwikkelingslanden die in de openbare diensten werden aangeworven, werd de mogelijkheid ingesteld om bij koninklijk besluit te voorzien in het in aanmerking nemen van hun diensten voor de berekening van hun anciënniteit in de graad en in het niveau (art. 7 van de wet van 26 maart 1968 ter vereenvoudiging van de aanwerving in de openbare diensten van de personen die diensten hebben volbracht bij de samenwerking met de ontwikkelingslanden). Deze maatregel werd tot op heden niet genomen, maar dit kan op ieder ogenblik gebeuren.

Samenvattend mag worden gezegd dat de toestand van de personeelsleden op wie dit voorstel betrekking heeft, zich als volgt voordoet :

1° de grote meerderheid van hen, die in een aanvangsgraad werden aangeworven, hebben nog geen vooruitgang gemaakt in het moederlandskader ingevolge de vereisten van het nieuwe statuut die hierboven werden opgesomd; deze vereisten benadeelden hen niet alleen ten opzichte van de moederlandse personeelsleden, doch brachten hen tevens rechtstreeks in mededinging met « degenen met meer dan vijftien jaar », die reeds uit dien hoofde een pensioen genoten.

2° de meesten genieten de degressieve vergoeding niet meer, die het hen volgens de toenmalige wetgever ook mogelijk moest maken te wachten op bevorderingen die voortaan, wij hebben het zoëven gezegd, moeilijk, om niet te zeggen onmogelijk nog kunnen bekomen worden.

3° hun pensioenen zijn de enige waarop een belangrijke verminderingscoëfficiënt wordt toegepast.

Zodus hebben zich tegen « degenen met minder dan vijftien jaar » de meest verscheiden hinderpalen voor de verwezenlijking van hun gewettigde verwachtingen opgestapeld.

* * *

Ten einde de duidelijke discriminatie die is ontstaan ten nadele van deze laatste categorie van personeelsleden enigszins goed te maken, komt het ons billijk voor hen een compensatie op geldelijk vlak toe te kennen. Die compensatie zou erop neerkomen hun een pensioen toe te kennen berekend in verhouding tot de duur van hun diensten in Afrika zodra een termijn zou verstreken zijn gelijk aan die van de werkelijke diensten die zij nog moesten volbrengen om in totaal vijftien jaar loopbaan te tellen, en niet, zoals het thans het geval is, van de leeftijd van 60 jaar af.

Op dat pensioen zou generlei verminderingscoëfficiënt worden toegepast.

Dat is het doel van het onderhavige wetsvoorstel.

M. DEWULF.

PROPOSITION DE LOI

Article unique.

L'article 12, § 4, des lois coordonnées du 21 mai 1964 relatives au personnel d'Afrique, est remplacé par la disposition suivante :

« § 4. — Les membres du personnel visés à l'article 12, § 1^{er}, à l'exception de ceux qui bénéficient déjà d'une pension pour leurs services d'Afrique ou de ceux qui ont bénéficié des allocations spéciales prévues par le décret du 12 février 1937, peuvent, à leur demande, bénéficier d'une pension de retraite proportionnelle à la durée de leurs services d'Afrique, au plus tôt à la date à laquelle ils auraient totalisé 15 ans de carrière s'ils étaient restés en service.

Cette pension est calculée conformément aux dispositions de l'article 15 et prend cours le 1^{er} du mois qui suit la date d'introduction de la demande.

Lorsque les intéressés font usage de la faculté prévue ci-dessus ils perdent, le cas échéant, le bénéfice des annuités ou parties d'annuités encore à échoir de l'indemnité dégressive prévue au paragraphe 2 du présent article et les services prestés comme membre du personnel de carrière des cadres d'Afrique sont comptés à leur durée réelle pour le calcul du taux de leur pension de retraite métropolitaine.

La pension des personnes qui ont déjà bénéficié de la disposition prévue au § 4, telle qu'elle existait avant la date d'entrée en vigueur de la présente loi, est revue conformément à la présente disposition. »

19 avril 1973.

WETSVOORSTEL

Enig artikel.

Artikel 12, § 4, van de op 21 mei 1964 gecoördineerde wetten betreffende het personeel in Afrika, wordt door volgende bepaling vervangen :

« § 4. — De bij artikel 12, § 1, bedoelde personeelsleden, met uitzondering van deze die reeds wegens hun diensten in Afrika een pensioen ontvangen of van deze die de bij het decreet van 12 februari 1937 bijzondere vergoedingen hebben ontvangen, kunnen, op hun verzoek, een rustpensioen genieten dat evenredig is aan de duur van hun in Afrika ge-presteerde diensten ten vroegste op de datum waarop zij in totaal 15 dienstjaren zouden hebben gehad indien zij in dienst waren gebleven.

Dat pensioen wordt berekend overeenkomstig het bepaalde in artikel 15 en gaat in de 1^{ste} van de maand die volgt op de datum van de indiening der aanvraag.

Wanneer de betrokkenen gebruik maken van de hierboven voorziene mogelijkheid, verliezen zij desgevallend het genot van de nog te vervallen annuïteiten of gedeelten van annuïteiten van de bij § 2 van dit artikel ingestelde degressieve vergoeding en worden de diensten die als lid van het beroepspersoneel van de kaders in Afrika werden verstrekt, enkelvoudig geteld voor de berekening van het bedrag van hun moederlands rustpensioen.

Het pensioen van de personen die reeds het genot hebben gehad van het bepaalde in § 4, zoals dat bestond vóór de datum van inwerkingtreding van deze wet, wordt overeenkomstig deze bepaling herzien. »

19 april 1973.

M. DEWULF,
H.-F. VAN AAL,
L. DANSCHUTTER,
A. NAZÉ,
A. DE WINTER,
M. PIRON