

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

11 mai 2023

PROPOSITION DE RÉOLUTION

**relative à la pension
pour cause d'inaptitude physique définitive
des fonctionnaires statutaires**

(déposée par Mme Nahima Lanjri)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

11 mei 2023

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

**betreffende het pensioen
wegens definitieve lichamelijke
ongeschiktheid van statutaire ambtenaren**

(ingediend door mevrouw Nahima Lanjri)

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

<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>		<i>Afkorting bij de nummering van de publicaties:</i>	
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 (beigekleurig papier)

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La pension de maladie oblige les fonctionnaires statutaires à prendre leur pension, sans qu'ils bénéficient d'un véritable droit à la réintégration. Le fonctionnaire en question est obligatoirement mis à la retraite d'office par décision du service médical compétent ou parce qu'il prend des jours de maladie. Ce régime ne s'applique qu'aux fonctionnaires statutaires et est très différent de la législation applicable aux travailleurs salariés et aux agents contractuels. En cas d'inaptitude au travail, ces derniers peuvent compter sur une indemnité d'invalidité, continuer à constituer des droits de pension et bénéficier de possibilités de réintégration.

La décision de la commission des pensions est irréversible pour les fonctionnaires statutaires et n'est pas liée à des conditions d'âge et de carrière. La mise à la retraite anticipée peut ainsi avoir des conséquences importantes pour le bien-être et le pouvoir d'achat des fonctionnaires concernés, surtout pour les fonctionnaires ayant une carrière courte. Les récits poignants de jeunes fonctionnaires mis à la retraite mais dont la pension est très modeste sont nombreux. Sur les 3000 fonctionnaires annuellement mis à la retraite pour cause de maladie, 360 sont âgés de moins de 50 ans et deux tiers sont âgés de moins de 60 ans. Nous devons mieux protéger le pouvoir d'achat de ces personnes et leur donner une possibilité de réintégration progressive dans l'optique d'un rétablissement.

En cas d'inaptitude physique, les travailleurs salariés et les agents contractuels disposent de possibilités continues de réintégration. C'est actuellement beaucoup moins le cas pour les personnes relevant du statut de la fonction publique. Outre le caractère irréversible de la pension de maladie, les structures rigides des différents statuts ou régimes juridiques favorisent également l'absence d'une véritable possibilité de réintégration. Dans beaucoup de cas, une réduction du temps de travail ou un réaménagement de la charge de travail dans l'optique d'un rétablissement n'est possible que dans une mesure limitée.

Le système de la pension de maladie n'est plus en phase avec les valeurs que nous poursuivons aujourd'hui en tant que société, à savoir offrir à chacun des possibilités structurelles de réintégration au travers d'un travail adapté et valoriser le rôle des travailleurs âgés au sein de notre société. Par le biais de la présente résolution, nous souhaitons dès lors appeler le gouvernement à répondre à cette problématique et à montrer, au travers d'une réforme, qu'il convient de continuer à croire dans

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Het ziektepensioen verplicht statutaire ambtenaren om hun pensioen op te nemen, dit zonder een degelijk recht op re-integratie. Door een beslissing van de medische bevoegde dienst of het opnemen van de ziektedagen wordt de ambtenaar in kwestie verplicht ambtshalve gepensioneerd. Deze regeling geldt 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 pensioencommissie is onomkeerbaar voor statutairen en niet verbonden aan leeftijds- en loopbaanvoorwaarden. Hierdoor kan de vroegtijdige op-pensioenstelling 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 worden gezet met een zeer beperkt pensioen zijn geen uitzondering. Van de 3000 ambtenaren die jaarlijks op ziektepensioen worden gestuurd zijn 360 jonger dan 50 jaar en twee derde jonger dan 60 jaar. We moeten de koopkracht van deze mensen beter beschermen en hun een kans geven op een stapsgewijze re-integratie met het oog op herstel.

De werknemers en de contractuele ambtenaren krijgen in het geval van lichamelijke ongeschiktheid blijvende kansen op re-integratie. In het ambtenarenstatuut is dit vandaag veel minder het geval. Naast de onomkeerbaarheid van het ziektepensioen zorgen ook de rigide structuren van de verschillende statuten of rechtsposities voor het ontbreken van een degelijke kans op re-integratie. Een arbeidsduurvermindering of een herplaatsing van de werklust met het oog op herstel is in vele gevallen maar beperkt mogelijk.

Het actueel systeem van het zogenaamde ziektepensioen is 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. Met deze resolutie willen we dan ook de regering oproepen om een antwoord te bieden op deze problematiek en via een hervorming een blijvend geloof in de re-integratie van

la réintégration des malades de longue durée. Une réforme de la pension de maladie en vue de l'aligner sur le système de sécurité sociale des travailleurs salariés permettrait de réaliser cet objectif.

Lors du dernier contrôle budgétaire, le gouvernement fédéral a déjà intégré la suppression et la réforme de la pension de maladie définitive dans les notifications budgétaires. Dans ce cadre, l'admission temporaire à la pension pour cause d'inaptitude physique serait remplacée par un système de suivi médical et de réévaluation assorti d'une indemnité. Cette réforme sera préparée par la ministre des Pensions, le ministre des Affaires sociales et la ministre de la Fonction publique et sera liée à d'autres réformes. Au lieu de proposer un nouveau régime d'indemnités d'incapacité de travail, nous proposons de fonder la réforme sur la proposition formulée dans le rapport du Conseil académique des pensions. Nous espérons que la présente résolution incitera les auteurs de cette réforme à réformer en profondeur l'actuel régime de pension de maladie.

Régime actuel

Dans le cadre du régime actuel, un fonctionnaire statutaire peut être mis à la retraite pour cause d'inaptitude physique définitive dans deux cas de figure. Lorsque la commission des pensions compétente déclare un fonctionnaire définitivement inapte médicalement à exercer la fonction dans laquelle il est nommé, ce fonctionnaire peut être mis à la retraite à n'importe quel âge et quel que soit le nombre d'années de service admissibles qu'il compte. Le cas échéant, cette déclaration ouvre le droit à une pension anticipée pour motifs de santé ou pour inaptitude physique, aussi appelée pension de maladie. Les divers statuts des fonctionnaires prévoient toutefois généralement que cette pension anticipée ne prend effet qu'après que le fonctionnaire a épuisé ses jours de congé de maladie réglés dans le statut. Outre ce cas de figure de la déclaration d'inaptitude physique définitive prononcée par le service médical compétent, en général Medex, les fonctionnaires statutaires sont également mis d'office à la retraite s'ils totalisent, après leur 63^e anniversaire, 365 jours calendrier de congé de maladie et/ou de disponibilité pour cause de maladie.

Dans les autres cas, une pension temporaire pour raisons de santé est accordée pour une durée de 6 à 18 mois, pendant une période maximale de 2 ans ou 24 mois. En d'autres termes, une pension temporaire s'étend sur une certaine durée de six mois minimum et de dix-huit mois maximum. Des prolongations successives de la pension temporaire sont possibles dans la limite du délai absolu de 24 mois. La pension temporaire devient définitive si avant l'expiration de la période de deux ans, le membre du personnel est déclaré définitivement

langdurig zieken te onderbouwen. Een hervorming van het ziektepensioen naar eenzelfde socialezekerheidsstelsel zoals voor werknemers zou dit bewerkstelligen.

De federale regering nam bij de voorbije begrotingscontrole reeds een afschaffing en een hervorming van het definitieve ziektepensioen op in de begrotingsnotificaties. Hierbij zou het tijdelijk ziektepensioen worden vervangen door een systeem van medische opvolging en herevaluatie met een uitkering. Deze hervorming zal worden voorbereid door de minister van Pensioenen, de minister van Sociale Zaken en de minister van Ambtenarenzaken en is gekoppeld aan hervormingen. In plaats van een nieuw uitkeringsstelsel voor arbeidsongeschiktheid te ontwikkelen, stellen wij voor om de hervorming te baseren op het voorstel uit het rapport van de academische Raad van pensioenen. Hopelijk kan deze resolutie de hervormers inspireren om een doortastende hervorming van het huidige ziektepensioen door te voeren.

Huidige regeling

Binnen de huidige regeling kan een statutair ambtenaar op pensioen wegens definitieve lichamelijke ongeschiktheid worden gesteld via twee wegen. Wanneer de bevoegde pensioencommissie een ambtenaar definitief medisch ongeschikt acht voor het ambt waarin hij is benoemd, kan die ambtenaar op eender welke leeftijd en na om het even welk aantal aanneembare dienstjaren op rust worden gesteld. In voorkomend geval opent dit een recht op een vroegtijdig rustpensioen om gezondheidsredenen of medische ongeschiktheid, ook wel het ziektepensioen genoemd. De diverse rechtspositieregelingen van ambtenaren bevatten doorgaans wel de regel dat die vroegtijdige pensionering pas effectief uitwerking heeft nadat de ambtenaar zijn, in het statuut geregelde, ziekteverlofdagen heeft uitgeput. Naast de verklaring tot definitieve lichamelijke ongeschiktheid door de bevoegde medische dienst, meestal is dit Medex, worden statutaire ambtenaren ook ambtshalve gepensioneerd wanneer ze na hun 63^e verjaardag in totaal 365 kalenderdagen ziekteverlof en/of beschikbaarheid wegens ziekte opnemen.

In de andere gevallen wordt een tijdelijk pensioen wegens gezondheidsredenen toegekend voor zes tot achttien maanden, binnen een maximumduur van twee jaar of 24 maanden. Met andere woorden, een tijdelijk pensioen strekt zich uit over een tijdvak van minimum zes en maximum achttien maanden. Opeenvolgende verlengingen van het tijdelijke pensioen kunnen hoogstens binnen de absolute tijdsbeperking van 24 maanden. Het tijdelijke pensioen wordt definitief wanneer het personeelslid, voor het verstrijken van de periode van

inapte, si à l'expiration de la période précitée de deux ans, l'agent intéressé n'a pas été repris en service ou placé en instance de réaffectation ou de réutilisation et, en tout état de cause, dès que le fonctionnaire atteint l'âge normal de la retraite.

La pension de maladie n'est pas un phénomène marginal. Elle est accordée régulièrement. En 2021, 3079 fonctionnaires ont été mis à la retraite pour cause d'inaptitude physique, ce qui représente près de 15 % de l'ensemble des nouvelles mises à la retraite. Il s'agit souvent de personnes jeunes, qui, dans le régime des travailleurs salariés, sont activées beaucoup plus énergiquement afin qu'elles reprennent le travail, éventuellement de manière progressive. Deux tiers des fonctionnaires qui ont dû être mis à la retraite l'année dernière pour cause de maladie étaient âgés de 51 à 60 ans. De nombreux sexagénaires figurent également dans cette catégorie, car tout fonctionnaire âgé de 63 ans qui a épuisé tous ses jours de maladie est automatiquement mis à la retraite.

Par ailleurs, 326 trentenaires et 1528 quadragénaires ont été obligés d'arrêter de travailler, souvent pour cause de maladie chronique ou en raison d'un grave accident du travail. Dans le secteur privé, le travailleur peut alors être placé en invalidité (temporaire), mais rien n'est prévu pour les fonctionnaires à cet égard. Les isolés de la tranche d'âge la plus jeune perçoivent en moyenne une pension de maladie mensuelle de 1341 euros nets, et les quadragénaires une pension de 1511 euros nets. Ce montant dépasse 1800 euros pour les fonctionnaires qui prennent anticipativement leur pension après leur cinquantième anniversaire.

Les personnes pensionnées pour cause de maladie à un âge précoce perdent une grande partie de leur pouvoir d'achat et se trouvent dans une situation irréversible. Réformer la pension de maladie en s'inspirant du régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés pourrait permettre d'y remédier. Les intéressés pourraient alors être placés en invalidité et, si possible, reprendre le travail en recevant l'aide nécessaire. Comme certaines entreprises, les pouvoirs publics pourraient leur accorder une aide financière supplémentaire en plus de leurs indemnités d'invalidité.

Outre les conséquences financières sur le plan personnel pour les fonctionnaires concernés, les conséquences pour le budget de l'État sont considérables. En 2021, les dépenses en matière de pensions ont augmenté de 2,18 % par rapport à 2020 pour atteindre 15.727.6040.889 euros en ce qui concerne les pensions du secteur public. La réponse à une question parlementaire posée à ce sujet à Mme Karine Lalieux (PS), ministre des Pensions et

deux jaar, définitief ongeschikt wordt verklaard. Dat is ook het geval indien de betrokkene na afloop van die tijdspanne van twee jaar niet opnieuw in dienst werd genomen of niet kon worden wedertewerkgesteld of wederbenuttigd en in elk geval zodra de ambtenaar de normale pensioengerechtigde leeftijd bereikt.

Het ziektepensioen is geen randfenomeen maar wordt regelmatig toegepast. In 2021 werden 3079 ambtenaren op pensioen gesteld wegens lichamelijk ongeschiktheid, dat omhelst bijna 15 % van alle nieuwe pensioneringen. Het gaat vaak om jonge mensen die in het werknemersstelsel veel sterker geactiveerd worden om het werk opnieuw, eventueel progressief, te hervatten. Twee derde van de ambtenaren die vorig jaar met ziektepensioen moest, is tussen 51 en 60 jaar oud. Daarnaast belanden ook veel zestigers in het systeem, want een ambtenaar die 63 jaar is en al zijn ziektedagen heeft opgebruikt, wordt automatisch op rust gestuurd.

Daarnaast werden 326 dertigers en 1528 veertigers verplicht te stoppen met werken. Zij lijden vaak aan een chronische ziekte of hebben een zwaar beroepsongeval meegemaakt. In de privésector kan een werknemer dan terugvallen op (tijdelijke) invaliditeit, maar voor ambtenaren is daar niet in voorzien. De alleenstaanden uit de jongste groep krijgen maandelijks gemiddeld 1341 euro netto ziektepensioen, de veertigers 1511 euro netto. Voor ambtenaren die na hun 50^e met vervroegd pensioen gaan, loopt dat op tot meer dan 1800 euro.

Mensen die op jonge leeftijd op ziektepensioen worden gestuurd, verliezen een groot deel van hun koopkracht en komen terecht in een onomkeerbare situatie. De hervorming van het ziektepensioen naar het systeem van de sociale zekerheid van werknemers kan hier een antwoord op bieden. Op die manier zouden mensen op invaliditeit kunnen terugvallen en, indien mogelijk, met de nodige ondersteuning het werk opnieuw kunnen hervatten. Net als in sommige bedrijven kan de overheid bovenop de invaliditeitsuitkering in een extra financiële ondersteuning voorzien.

Naast de persoonlijke financiële gevolgen voor de ambtenaren in kwestie zijn er ook grote gevolgen voor de staatsbegroting. In 2021 zijn de pensioenuitgaven gestegen met 2,18 % ten opzichte van 2020 tot een kost van 15.727.6040.889 euro voor de pensioenen in de openbare sector. Uit een parlementaire vraag aan de minister van Pensioenen en Maatschappelijke Integratie, belast met Personen met een handicap, Armoedebestrijding en

de l'Intégration sociale, chargée des Personnes handicapées, de la Lutte contre la pauvreté et de Beliris, indique que 84.753 pensionnés bénéficiaient d'une pension de maladie en 2021 et que leurs allocations de pension ont coûté 168 millions d'euros au Trésor en 2020 contre 154 millions d'euros en 2017.

Le régime actuel incite en outre insuffisamment les autres autorités publiques à viser plus structurellement la réintégration. Les pensions étant largement financées par l'autorité fédérale, il est financièrement plus avantageux pour les autorités régionales d'octroyer une pension de maladie aux fonctionnaires statutaires. Les autorités locales supportent une partie des coûts y afférents, mais il demeure plus avantageux pour elles, sous l'angle de leurs frais de personnel, d'octroyer une pension de maladie aux fonctionnaires concernés. Une réforme inspirée du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés permettrait de régler également ce problème.

Les fonctionnaires statutaires expérimentés peuvent en outre contribuer à remédier à la pénurie de main-d'œuvre et au taux élevé d'emplois vacants sur notre marché du travail. Les indicateurs annuels du marché du travail de Statbel indiquent 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. En ce qui concerne le système de la pension de maladie, cela vaut surtout pour le secteur de l'enseignement. En effet, 48,7 % des décisions prises en 2019 concernaient des enseignants néerlandophones et francophones. Ce chiffre résulte principalement de l'application de règles rigides en matière de statut juridique. Réformer la pension de maladie pourrait contribuer à répondre à la demande de personnel dans certaines professions en pénurie, par exemple dans l'enseignement.

Scénario AMI (assurance maladie et invalidité)

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

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

Beliris, Karin Lalieux (PS) bleek dat in 2021 84.753 gepensioneerden genoten van een ziektepensioen. Hun uitkeringen kostten de schatkist in 2020 168 miljoen euro ten opzichte van 154 miljoen euro in 2017.

Het huidige systeem zorgt ook voor een gebrek aan incentives voor andere overheden om de re-integratie structureel aan te pakken. De pensioenfactuur wordt grotendeels door de federale overheid betaald waardoor het voor de regionale overheden financieel voordeliger is om statutairen op ziektepensioen te sturen. De lokale overheden betalen wel een deel van de factuur maar ook voor hen is het nog steeds voordeliger om ambtenaren op ziektepensioen te sturen vanwege de personeelskost. Een hervorming naar het voorbeeld van de sociale zekerheid van werknemers zou ook hier een antwoord op bieden.

Daarnaast kunnen statutaire ambtenaren met ervaring tevens de oplossing vormen voor het tekort aan arbeidskrachten en de hoge vacaturegraad waarmee onze arbeidsmarkt wordt geconfronteerd. In de jaarlijkse arbeidsmarktindicatoren van Statbel wordt duidelijk dat het aantal niet-ingevulde vacatures jaar na jaar stijgt en het aantal knelpuntberoepen sterk toeneemt. Dit blijkt binnen het systeem van het ziektepensioen voornamelijk te gelden voor de sector van het onderwijs. 48,7 procent van de beslissingen in 2019 betrof mensen uit het Nederlandstalig en Franstalig onderwijs. Dit komt in de eerste plaats door de rigide regels in de rechtspositieregeling. Een hervorming van het ziektepensioen zou mee een oplossing kunnen bieden voor de vraag naar arbeidskrachten voor bepaalde knelpuntberoepen zoals het beroep van leerkracht.

ZIV-scenario

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

¹ ZIV is ziekte-en invaliditeit.

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 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

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 carenzperiode 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 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

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^o, 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.

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^o 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.

fonctionnaire statutaire percevra un pourcentage de sa rémunération journalière brute variable selon sa situation familiale:

- 65 % si le fonctionnaire statutaire a une charge de famille;
- 55 % s'il est isolé;
- 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 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.

Si nous décidons d'intégrer les fonctionnaires statutaires dans le champ d'application de l'AMI, les trajets de réintégration prévus par la réglementation sur l'AMI (trajets RaT)⁵ leur seront également applicables. Cela permettra aux fonctionnaires statutaires de disposer d'un plus large éventail d'options qui favoriseront davantage leur réintégration, comme une reprise partielle du

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

⁵ RaT signifie retour au travail.

pourcentage van zijn brutodagloon op basis van zijn gezinssituatie.

- 65 % wanneer de statutaire ambtenaar gezinslasten heeft;
- 55 % wanneer de statutaire ambtenaar alleenstaand is;
- 40 % wanneer de statutaire ambtenaar samenwont 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 dan ook houden aan de opgenomen re-integratieverplichtingen. De statutaire ambtenaren vallen ook onder het toepassingsgebied. Desondanks worden re-integratietrajecten voor statutaire ambtenaren vandaag 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.

Wanneer we statutaire ambtenaren onder het ZIV-toepassingsgebied zouden brengen dan zijn ook de re-integratietrajecten onder de ZIV-reglementering, de zogenaamde TNW-trajecten⁵ 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

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

⁵ TNW is terug naar werk.

travail auprès d'un autre employeur ou une réadaptation professionnelle qui prévoit le suivi d'une formation par l'intermédiaire d'une agence régionale pour l'emploi comme le *Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling* (VDAB) pour la Région flamande. Les statuts du personnel actuels ne devraient jamais limiter ces formes de réintégration.

De très nombreux statuts du personnel comprennent aussi des dispositions sur le congé pour prestations réduites pour raisons médicales. Jusqu'il y a peu, 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 gouvernement fédéral a récemment 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)⁶, l'autorité fédérale permet aux fonctionnaires statutaires de reprendre le travail à concurrence de 40 % dans le cadre du congé pour prestations réduites. Malgré cette avancée, nous demandons au gouvernement d'aller plus loin en la matière. Une solution à cet égard pourrait être de rapprocher le régime des fonctionnaires statutaires du régime de "reprise progressive du travail" des travailleurs salariés. Une reprise partielle du travail ou un emploi temporairement adapté offrent l'occasion de s'habituer au rythme de travail et de rester impliqué dans son travail.

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. A cet égard également, le 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.

⁶ Publié au *Moniteur belge* du 21 août 2022.

werkgever of een beroepsherscholing waarbij men een opleiding volgt via een regionale werkgelegenheidsdienst zoals de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling voor het Vlaamse Gewest. De bestaande personeelsstatuten zouden deze vormen van re-integratie nooit mogen beperken.

Heel wat personeelsstatuten bevatten ook bepalingen over verlof voor deeltijdse prestaties om medische redenen. Zo vonden we tot voor kort 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 federale regering nam recent 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)⁶ creëerde de federale overheid de mogelijkheid voor statutaire ambtenaren tot een wedertewerkstellingspercentage van 40 % in het kader van het verlof voor verminderde prestaties. Ondanks de stap voorwaarts roepen we de regering op om hier verder in te gaan. Een toenadering naar het systeem van 'progressieve werkhervatting' van werknemers kan hier een oplossing in bieden. Via gedeeltelijke werkhervatting of tijdelijk aangepast werk krijgt men de kans om te wennen aan het arbeidsritme en betrokken te blijven bij zijn job.

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

⁶ Bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 21 augustus 2022.

La présente résolution appelle le gouvernement à aller plus loin. Le législateur prévoit l'obligation de procéder à des aménagements raisonnables pour les personnes atteintes d'un handicap professionnel, notamment pour les malades chroniques. Malheureusement, ces possibilités ne sont pas toujours pleinement explorées dans le cadre des tentatives de réintégration. Tant du côté des employeurs que du côté des travailleurs concernés, on observe souvent une certaine frilosité à procéder à des 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 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.

Si le scénario AMI est mis en oeuvre, son application aura une incidence (financière) immédiate sur le fonctionnement de l'INAMI, mais aussi sur le fonctionnement

willen we de regering oproepen om hier verder in te gaan. De wetgever voorziet in de verplichting van redelijke aanpassingen voor personen met een arbeidshandicap waaronder ook personen met een chronische ziekte. Helaas worden deze mogelijkheden niet steeds ten volle onderzocht in het kader van re-integratiepogingen. Zowel langs de kant van werkgevers als de betrokken werknemers heerst vaak koudwatervrees om redelijke aanpassingen door te voeren.

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 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.

Indien het ZIV-scenario zou worden geïmplementeerd, heeft dit onmiddellijk een (financiële) impact op de werking, niet alleen van het RIZIV, maar zonder

des organismes assureurs AMI: 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 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.

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 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)

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS,

A. considérant que l'accord de gouvernement fédéral du 30 septembre 2020 contient le passage suivant:

“Le régime obsolète de la pension de maladie des fonctionnaires invalides sera évalué, en concertation avec les partenaires sociaux et les entités fédérées, en particulier pour les fonctionnaires qui sont encore loin de l'âge de la retraite, et sera davantage aligné sur le régime d'incapacité de travail, y compris les trajets de réinsertion qui existent parmi les employés.”;

B. considérant que la note de politique générale 2022 de Mme Petra De Sutter, vice-première ministre et ministre de la Fonction publique, des Entreprises publiques, des Télécommunications et de la Poste, annonce une réforme de la pension de maladie:

“La pension de maladie sera revue. De nos jours, il n'est plus approprié d'écarter des fonctionnaires encore loin de l'âge de la retraite. Il convient de toujours trouver une solution pouvant apporter une valeur ajoutée tant à la personne concernée qu'à la société. Conformément à l'accord de gouvernement, nous examinerons, avec mes collègues en charge de la Santé publique et des Pensions, comment nous pouvons progresser dans ce domaine, en veillant toujours à adopter une approche humaine et axée sur la solution.”;

C. considérant que le point 13 de la note de politique générale 2021 de la Fonction publique formule explicitement la volonté 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.”;

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS,

A. gelet op de volgende passage in het federaal regeerakkoord van 30 september 2020:

“De verouderde regeling van het ziektepensioen voor arbeidsongeschikte ambtenaren zal geëvalueerd worden, in overleg met de sociale partners en de deelstaten, zeker voor ambtenaren die nog ver verwijderd zijn van de pensioenleeftijd, en meer in lijn worden gebracht met de regeling inzake arbeidsongeschiktheid en de daarbij horende re-integratietrajecten die bestaan bij de werknemers.”;

B. gelet op de verwijzing naar een hervorming van het ziektepensioen in de Beleidsnota Ambtenarenzaken van 2022 van de vice-eersteminister en minister van Ambtenarenzaken, Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post, Petra De Sutter:

“Het ziektepensioen wordt herbekeken. Het is niet meer van deze tijd om te jonge mensen af te danken. Er moet steeds een oplossing worden gezocht die zowel voor de persoon in kwestie als de maatschappij een meerwaarde kan bieden. In navolging van het regeerakkoord zal samen met mijn collega's bevoegd voor Volksgezondheid en Pensioenen bekeken worden hoe we hierin stappen kunnen zetten, evenwel steeds met aandacht voor een menselijke en oplossingsgerichte aanpak.”;

C. 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.”;

D. vu le point 13 du tableau budgétaire du 30 mars 2023 concernant la réforme de la pension de maladie avec monitoring minutieux des rendements obtenus, inscrit dans le contrôle budgétaire 2023 du gouvernement fédéral;

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

F. 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";

G. 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;

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

I. 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;

J. 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;

K. vu l'irréversibilité du régime de pension de maladie pour les fonctionnaires statutaires;

L. 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;

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

N. considérant que l'accord de gouvernement fédéral de 2020 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

D. gelet op punt 13 in de begrotingstabel van 30 maart 2023 omtrent "hervorming ziektepensioen met nauwgezette monitoring van de gehaalde rendementen" van de begrotingscontrole 2023 van de federale regering;

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

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

G. 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";

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

I. 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;

J. 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 arbeidsmarkt mobiliteit;

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

L. gelet op het groeiende aantal niet-ingevulde werkaanbiedingen en de stijgende vacaturegraad in de jaarlijkse arbeidsmarktindicatoren van Statbel;

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

N. gelet op de passage in het federale regeerakkoord van 2020 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

le taux d'inactivité, qui s'élève pour le moment à 22,8 % dans la catégorie des 25 à 64 ans.”;

DEMANDE AU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL:

1. d'élaborer une réforme approfondie de la pension pour cause d'inaptitude 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'inaptitude 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;

gewerkt op de inactiviteitsgraad, die momenteel 22,8 % bedraagt in de categorie van 25 tot 64 jaar.”;

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 bekommt 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. 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. 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.

20 avril 2023

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;

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 overgangperiode 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.

20 april 2023

Nahima Lanjri (cd&v)