

Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers

GEWONE ZITTING 1994-1995 (*)

14 MAART 1995

WETSONTWERP

**betreffende de herverdeling van de
arbeid in de openbare sector**

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE VOOR DE
BINNENLANDSE ZAKEN, DE ALGEMENE
ZAKEN EN HET OPENBAAR AMBT (1)

UITGEBRACHT DOOR DE HEER MOYAERTS

DAMES EN HEREN,

Uw commissie heeft onderhavig wetsontwerp besproken tijdens haar vergaderingen van 8 en 13 maart 1995.

(1) Samenstelling van de commissie :

Voorzitter : de heer Van der Maelen.

A. — Vaste leden :

C.V.P. HH. Breyne, Tant, Van der
Poorten, Van Eetvelt, Van-
leenhove.
P.S. HH. Canon, Dufour, Har-
megnies (M.), Namotte.
V.L.D. HH. Beysen, Cortois, Pierco,
Van houtte.
S.P. HH. Bossuyt, Schellens,
Van der Maelen.
P.R.L. HH. Bertouille, Pivin.
P.S.C. HH. Detremmerie, Sénéca.

Agalev/HH. Cheron, Thiel.
Ecolo
VI. H. De Man.
Blok

B. — Plaatsvervangers :

HH. Demuyt, Marsoul, Schuer-
mans, Taylor, Van Peel, Vanpoucke.
HH. Flahaut, Henry, Janssens,
Léonard, Mevr. Lizin.
HH. Coveliers, Demeulenaere,
Deswaene, Dewael, Seghers.
HH. Bourgois (M.), Moyaerts,
Swennen, N.
HH. Hazette, Severin, Simonet.
H. Charlier (Ph.), Mevr. de T'Ser-
claes, H. Hiance.
HH. Barbé, Luyten, Viseur.
HH. Dewinter, Van den Eynde.

Zie :

- 1734 - 94 / 95 :

- N° 1 : Wetsontwerp.
- N° 2 tot 4 : Amendementen.

Zie ook :

- N° 6 : Tekst aangenomen door de commissie.

(*) Vierde zitting van de 48^e zittingsperiode.

Chambre des Représentants de Belgique

SESSION ORDINAIRE 1994-1995 (*)

14 MARS 1995

PROJET DE LOI

**relatif à la redistribution du travail
dans le secteur public**

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION DE
L'INTERIEUR, DES AFFAIRES GENERALES
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE (1)

PAR M. MOYAERTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre commission a examiné ce projet de loi au cours de ses réunions des 8 et 13 mars 1995.

(1) Composition de la commission :

Président : M. Van der Maelen.

A. — Titulaires :

C.V.P. MM. Breyne, Tant, Van der
Poorten, Van Eetvelt, Van-
leenhove.
P.S. MM. Canon, Dufour, Har-
megnies (M.), Namotte.
V.L.D. MM. Beysen, Cortois,
Pierco, Van houtte.
S.P. MM. Bossuyt, Schellens,
Van der Maelen.
P.R.L. MM. Bertouille, Pivin.
P.S.C. MM. Detremmerie, Sénéca.

Agalev/MM. Cheron, Thiel.
Ecolo
VI. M. De Man.
Blok

B. — Suppléants :

MM. Demuyt, Marsoul, Schuer-
mans, Taylor, Van Peel, Vanpoucke.
MM. Flahaut, Henry, Janssens,
Léonard, Mme Lizin.
MM. Coveliers, Demeulenaere,
Deswaene, Dewael, Seghers.
MM. Bourgois (M.), Moyaerts,
Swennen, N.
MM. Hazette, Severin, Simonet.
M. Charlier (Ph.), Mme de T'Ser-
claes, M. Hiance.
MM. Barbé, Luyten, Viseur.
MM. Dewinter, Van den Eynde.

Voir :

- 1734 - 94 / 95 :

- N° 1 : Projet de loi.
- N° 2 à 4 : Amendements.

Voir également :

- N° 6 : Texte adopté par la commission.

(*) Quatrième session de la 48^e législature.

**I. — INLEIDENDE UITEENZETTING
DOOR DE MINISTER VAN BINNENLANDSE
ZAKEN, ALGEMENE ZAKEN
EN AMBTENARENZAKEN**

Voorliggend wetsontwerp strekt tot herverdeling van de arbeid in de openbare sector.

Het ontwerp ligt aldus in de lijn van het globaal plan voor de tewerkstelling, het concurrentievermogen en de sociale zekerheid, door de regering goedgekeurd op 17 november 1993.

A) Mechanismen en toepassingsgebied

Twee mechanismen worden ingevoerd op basis van een recht voor de individuele ambtenaar.

1. De halftijdse vervroegde uittreding.

Deze formule geeft de ambtenaar het recht om gedurende een periode van maximum vijf jaar, voorafgaand aan de datum van al dan niet vervroegde opruststelling, halftijds te werken. Desgevallend wordt de wedde van de ambtenaar gehalveerd. Hij ontvangt bijkomend een premie. Indien twee ambtenaren van eenzelfde overheidsdienst vervroegd uittreden, moeten zij worden vervangen door één statutair personeelslid.

2. De vierdagenweek.

Vastbenoemde en contractuele personeelsleden, die voltijds werken, kunnen op grond van deze formule opteren voor een vierdagenwerkweek. Bovenop de wedde verschuldigd voor de verminderde prestaties, ontvangt het personeelslid een weddetoeslag.

Administratieve overheden

1. Wat de federale overheden betreft, gelden beide mechanismen als een absoluut recht.

2. Voor de gemeentelijke en provinciale overheden moet een onderscheid worden gemaakt naargelang het soort mechanisme :

— de vervroegde halftijdse uittreding wordt als een absoluut recht ingebouwd omdat dit systeem, op financieel vlak, volledig zelfbedruipend wordt geacht;

— de vierdagenweek wordt aan gemeenten en provincies als mogelijke formule aangeboden in functie van de financiële haalbaarheid.

3. Voor de autonome overheidsbedrijven voorziet het ontwerp eveneens in mogelijkheden tot arbeidsherverdeling op voorwaarde dat zowel een bedrijfsplan als een financieel plan worden goedgekeurd bij een in ministerraad overlegd koninklijk besluit. Het ontwerp voorziet overigens in een lijst van mogelijke maatregelen, op te nemen in het bedrijfsplan.

**I. — EXPOSE INTRODUCTIF
DU MINISTRE DE L'INTERIEUR,
DES AFFAIRES GENERALES ET
DE LA FONCTION PUBLIQUE**

Ce projet de loi a pour objet la redistribution du travail dans le secteur public.

Il se situe donc dans le droit fil du plan global pour l'emploi, la compétitivité et la sécurité sociale, approuvé par le gouvernement le 17 novembre 1993.

A) Mécanismes et champ d'application

Chaque fonctionnaire aura le droit d'opter pour deux formules.

1. Le départ anticipé à mi-temps.

Cette formule confère au fonctionnaire le droit de travailler à mi-temps pendant une période ininterrompue de cinq ans au maximum précédant la date de sa mise à la retraite anticipée ou non. Le cas échéant, son traitement sera réduit de moitié. Il bénéficiera également d'une prime. Deux membres du personnel qui font usage dans le même service public du droit au départ anticipé à mi-temps doivent être obligatoirement remplacés par un membre du personnel statutaire.

2. La semaine de quatre jours.

Les membres du personnel nommés à titre définitif et les contractuels occupés à temps plein peuvent opter pour ce régime de travail. En plus de traitement dû pour prestations réduites, le membre du personnel recevra un complément de traitement.

Autorités administratives

1. En ce qui concerne les autorités fédérales, le recours à ces deux formules de travail constitue un droit absolu.

2. En ce qui concerne les autorités communales et provinciales, il faut établir une distinction en fonction du type de mécanisme :

— le droit au départ anticipé à mi-temps est instauré en tant que droit absolu parce que ce système ne devrait rien coûter;

— la semaine de quatre jours est proposée aux communes et aux provinces en tant que formule susceptible d'être appliquée en fonction de sa faisabilité financière.

3. En ce qui concerne les entreprises publiques autonomes, le projet à l'examen prévoit également des possibilités de redistribution du travail à condition qu'un plan d'entreprise et un plan financier soient approuvés par voie d'arrêté royal délibéré en Conseil des ministres. Le projet à l'examen prévoit du reste une liste de mesures possibles à faire figurer dans le plan d'entreprise.

4. Voor wat de overige administratieve overheden betreft, onder meer de Gemeenschappen en Gewesten, wordt op het bevoegdheidsprobleem gewezen. Het ontwerp dient zich te beperken tot deze overheden de mogelijkheid te bieden om, mits een akkoord met de federale overheid, in het systeem van arbeidsherverdeling in te stappen.

B) Financiering

De kosten voor het project van de arbeidsherverdeling wordt op 100 miljoen frank geraamd.

Daarvan wordt 20 miljoen frank voorzien voor specifieke maatregelen voor de diensten van de civiele bescherming en van de gezondheidsinspectie van Volksgezondheid in de luchthaven van Brussel-Nationaal.

De eigenlijke kostprijs bedraagt voor de federale overheid bijgevolg 80 miljoen frank. Dit wordt in ruime mate besteed aan overgangsmaatregelen tot gelijkschakeling van de reeds bestaande stelsels.

II. — ALGEMENE BESPREKING

A) Tussenkomen van de leden

De heer Van Eetvelt onderstreept de belangrĳheid van het ontwerp dat van de administratieve overheden op de verschillende niveaus inspanningen en creativiteit zal vergen.

Spreker formuleert, inzonderheid wat de gemeenten betreft, volgende bedenkingen.

Een efficiënt werkende gemeente moet over goed gekwalificeerd personeel kunnen beschikken. In de praktijk blijkt het bijzonder moeilijk de kwaliteitsvereiste in te vullen als in de tijdelijke vervanging van personeel moet worden voorzien.

Spreker vreest dan ook dat de kwaliteit van het gemeentepersoneel zal lijden onder de voorgestelde maatregelen. Hij wijst in het bijzonder op de kleine gemeenten met een beperkt aantal personeelsleden.

Inzake de kostprijs van het voorgestelde systeem meent het lid dat de financiële middelen die de gemeenten ter beschikking hebben bij voorrang zouden moeten worden besteed aan de invulling van kwalitatief personeel.

Tenslotte stelt spreker zich ernstige vragen omtrent de groei aan netto-tewerkstelling die uit de voorgestelde maatregelen zouden voortvloeien. Hij acht het opportuun dat de gemeenten zouden worden verplicht een bedrijfsplan op te stellen alvorens tot arbeidsherverdeling over te gaan.

*
* *

4. En ce qui concerne les autres autorités administratives, notamment les communautés et les régions, l'attention est attirée sur la question des compétences. Le projet doit se borner à permettre à ces autorités d'adhérer au système de redistribution du travail moyennant la conclusion d'un accord avec l'autorité fédérale.

B) Financement

Le coût du projet de redistribution du travail est estimé à 100 millions de francs.

Sur ce total, 20 millions de francs sont destinés à financer des mesures spécifiques en faveur des services de la protection civile et de l'inspection d'hygiène de la Santé publique à l'aéroport de Bruxelles national.

Le coût effectif s'élève par conséquent à 80 millions de francs pour les autorités fédérales. Ce montant servira dans une large mesure à financer les mesures transitoires visant à harmoniser les systèmes existants.

II. — DISCUSSION GENERALE

A) Interventions des membres

M. Van Eetvelt souligne l'importance du projet, qui exigera efforts et créativité de la part des autorités administratives de tous les niveaux.

L'intervenant formule une série d'observations, qui concernent en particulier les communes.

Le bon fonctionnement d'une commune implique que celle-ci dispose d'un personnel qualifié. Or, dans la pratique, il s'avère particulièrement difficile de trouver des personnes satisfaisant aux critères de qualité pour pourvoir au remplacement temporaire de membres du personnel.

L'intervenant craint dès lors que les mesures proposées n'affectent la qualité du personnel communal, principalement dans les petites communes occupant un nombre limité d'agents.

En ce qui concerne le coût du régime proposé, le membre estime que les moyens financiers dont les communes disposent devraient être affectés par priorité à l'engagement d'un personnel de qualité.

L'intervenant s'interroge enfin sérieusement quant à l'augmentation de l'emploi net que les mesures proposées sont censées induire. Il conviendrait, selon lui, d'obliger les communes à établir un plan d'entreprise avant de procéder à une redistribution du travail.

*
* *

De heer Thiel vindt in het ontwerp zowel positieve als negatieve elementen.

Positieve aspecten :

- het *facultatief* karakter van het systeem;
- het feit dat de weddes, verschuldigd voor de halftijdse vervroegde uittreding, worden aangevuld met premies. Bovendien, dat deze *premies* worden aangemerkt als *vervangingsinkomsten* en bijgevolg niet ressorteren onder de bepalingen van de loonmatiging;

- de mogelijkheid voor het personeelslid om de vierdagenweek te *herroepen*;

- de mogelijkheid voor de gemeenten, provincies, gemeenschappen en gewesten om tot het systeem toe te treden;

- het feit dat beide mechanismen van arbeidsherverdeling *geen vermindering* van de *pensioeninkomsten* met zich brengen.

Negatieve aspecten :

- de arbeidstijd die vrijkomt wanneer in eenzelfde overheidsdienst ten minste twee personeelsleden gebruik maken van de vierdagenweek, moet worden opgevuld door een *contractueel* personeelslid. Spreker verkiest de vervanging door een vastbenoemde ambtenaar;

- het feit dat de aanvullende *premies bij de vierdagenweek* niet hetzelfde *fiscaal regime* genieten als de premies bij de halftijdse vervroegde uittreding;

- de *vrijstelling van werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid* voor administratieve overheden die werklozen tewerkstellen op grond van een arbeidsovereenkomst ingevolge de vrijgekomen arbeidstijd bij de vierdagenwerkweek.

Spreker meent dat de toestand van de sociale zekerheid reeds voldoende precair is, dat er geen bijkomende derving moet zijn;

- spreker meent dat de regeling van de autonome overheidsbedrijven beter door de minister van Tewerkstelling en Arbeid wordt ingevuld, zoals voorzien in artikel 1, § 2, van het wetsontwerp houdende maatregelen tot bevordering van de Tewerkstelling (Stuk Kamer n^{rs} 1721/3 en 4).

Ten slotte vraagt spreker of de *huidige contractuele personeelsleden* in aanmerking komen om de ambtenaren die opteren voor de vierdagenweek te vervangen.

*
* *

De heer Dufour onderstreept het belang van de arbeidsherverdeling, inzonderheid als middel om de werkloosheid onder jongeren zoveel mogelijk in te dijken. Hij vindt het ontwerp bijgevolg een bijzonder goed initiatief.

Spreker heeft volgende bedenkingen :

- Hij acht het groot aantal formules van arbeidstijdverkorting die momenteel vigeren in het open-

M. Thiel estime que le projet comporte à la fois des éléments positifs et négatifs.

Les éléments positifs sont :

- le *caractère facultatif* du système;
- le fait que les traitements dus pour cause de départ anticipé à mi-temps sont complétés par des primes et que *ces primes* sont considérées comme des *revenus de remplacement* et ne sont donc pas soumises à la modération salariale;

- la possibilité de *mettre fin* au régime de la semaine de quatre jours;

- la possibilité, pour les communes, provinces, communautés et régions, d'adhérer au système;

- le fait que ces deux formules de redistribution du travail n'entraînent *aucune diminution des revenus de pensions*.

Aspects négatifs :

- le temps de travail libéré lorsque deux agents au moins dans un même service public adoptent le régime de la semaine de quatre jours doit être attribué à un agent contractuel. L'intervenant préférerait qu'ils puissent être remplacés par un fonctionnaire nommé à titre définitif;

- le fait que les *primes accordées pour la semaine de quatre jours* ne sont pas soumises au même *régime fiscal* que les primes accordées en cas de départ anticipé à mi-temps;

- la *dispense du paiement de cotisations patronales de sécurité sociale* pour les autorités administratives qui engagent des chômeurs sur une base contractuelle afin de combler le temps de travail libéré dans le cadre de la semaine de quatre jours.

L'intervenant estime que la situation de la sécurité sociale est déjà suffisamment précaire et qu'il ne convient pas de lui imposer un nouveau manque à gagner;

- l'intervenant considère qu'il appartient plutôt au ministre de l'Emploi et du Travail de déterminer les modalités concernant les entreprises publiques autonomes, ainsi que le prévoit le projet de loi portant des mesures visant à promouvoir l'emploi (Doc. Chambre n^o 1721/3 et 4).

Enfin, l'intervenant demande si les fonctionnaires optant pour la semaine de quatre jours peuvent être remplacés par *les contractuels actuellement en service*.

*
* *

M. Dufour souligne l'importance de la redistribution du travail, surtout en tant que moyen d'endiguer le chômage des jeunes. Il estime donc que le projet à l'examen constitue une excellente initiative.

L'intervenant formule toutefois quelques observations :

- Il estime que les nombreuses formules de réduction du temps de travail qui existent déjà dans la

baar ambt, en waarbij er nu nog twee toegevoegd worden, weinig efficiënt. Hij pleit dan ook voor een dringende harmonisering desbetreffend.

— Het lid wenst dat de voorziene maatregelen op alle niveaus even streng gehanteerd zouden worden als op het federale niveau. Hij vraagt de minister bijgevolg zo spoedig mogelijk overleg te plegen met de gemeenschappen en gewesten om ook op dit niveau tot een gelijkvormige regeling te komen. Hij wenst overigens dezelfde regeling voor de OCMW's en de hospitalen.

*
* *

De heer Pierco stelt dat het globaal plan van november 1993 in een loonstop voorziet tot eind 1996. De privé-sektor kan daar van afwijken via individuele bedrijfsplannen. Spreker vraagt of naar analogie met de regeling voor de privé-sektor, onderhavig ontwerp bedoeld is om van de loonstop in de openbare sektor te kunnen afwijken door middel van het mechanisme van de arbeidsherverdeling en het toekennen van premies. Is dit ontwerp op te vatten als een *globaal bedrijfsplan* voor de openbare diensten ?

Spreker formuleert in het bijzonder volgende opmerkingen :

— Momenteel bestaan heel wat formules van loopbaanonderbreking en arbeidsduurverkortung, al dan niet gekoppeld aan premies als compensatie voor het loonverlies. Overigens wordt op de verschillende bestuursniveaus aan dergelijke formules gewerkt.

Het lid verwijst desbetreffend naar de maatregelen die de Vlaamse Gemeenschap onlangs nam. Spreker vraagt of de maatregelen voorzien in dit ontwerp worden doorgeschoven naar de regionale besturen. Zo ja, moet per gemeente een bedrijfsplan worden opgesteld of geldt het ontwerp als globaal bedrijfsplan ?

— Het ontwerp voorziet dat de vervanging van ambtenaren moet gebeuren door personeelsleden van eenzelfde niveau. *Quid* als men in de vervanging door een personeelslid met een hogere kwalificatie wil voorzien ?

— Spreker stelt dat de huidige systemen van arbeidsherverdeling in de praktijk aantonen dat bepaalde dagen van de week systematisch als vrije dagen worden gekozen. Spreker vreest hierdoor een mogelijke ontregeling van bepaalde diensten en meent dat in het bijzonder kleine gemeenten hierdoor kunnen worden geconfronteerd met organisatorische problemen.

— Spreker meent dat gelet op het belangrijk percentage werkloosheid onder de jongeren, bij voorkeur jongeren ter vervanging zullen worden aangeworven. Hij wijst hierbij op de afbouw van ervaren amb-

fonction publique et auxquelles on en ajoute encore deux nouvelles manquant d'efficacité. Il préconise dès lors que l'on pratique d'urgence une harmonisation dans ce domaine.

— Il souhaite que les mesures prévues soient appliquées à tous les niveaux avec la même rigueur qu'au niveau fédéral. Il demande par conséquent au ministre d'organiser le plus rapidement possible une concertation avec les communautés et les régions afin d'aboutir à la mise en place d'une réglementation identique à ce niveau de pouvoir également. Il souhaite du reste que le même régime soit d'application dans les CPAS et les hôpitaux.

*
* *

M. Pierco rappelle que le plan global de novembre 1993 prévoit un blocage des salaires jusque fin 1996. Le secteur privé peut déroger à cette règle par le biais de plans d'entreprise individuels. L'intervenant demande si, par analogie avec les règles appliquées au secteur privé, le projet à l'examen a pour objet de permettre au secteur public de déroger au blocage des salaires par le biais du mécanisme de redistribution du travail et de l'octroi de primes. Ce projet doit-il être considéré comme un *plan d'entreprise global* pour le secteur public ?

L'intervenant formule en particulier les observations et questions suivantes :

— Il existe actuellement de nombreuses formules d'interruption de carrière et de réduction du temps de travail, liées ou non à l'octroi de primes compensant la perte de salaire. Les différents niveaux de pouvoir planchent d'ailleurs sur de telles formules.

Le membre renvoie à ce sujet aux mesures prises récemment par la Communauté flamande et demande si les mesures prévues dans le projet à l'examen seront appliquées aux administrations régionales et locales. Dans l'affirmative, chaque commune devra-t-elle élaborer un plan d'entreprise ou le projet servira-t-il de plan d'entreprise global ?

— Le projet prévoit que les agents doivent être remplacés par des agents de même niveau. Qu'advient-il si on souhaite les remplacer par des agents plus qualifiés ?

— L'intervenant constate que les systèmes actuels de redistribution du travail montrent dans la pratique que certains jours de la semaine sont systématiquement choisis comme jours de congé. L'intervenant craint dès lors une désorganisation de certains services et estime que ce sont surtout les petites communes qui risquent d'être confrontées à des problèmes d'organisation.

— L'intervenant suppose qu'eu égard au taux de chômage élevé parmi les jeunes, ce sont de préférence des jeunes qui seront engagés en remplacement des bénéficiaires du régime. Il met dès lors en garde

tenaren hetgeen onvermijdelijk nadeel berokkent aan de kwaliteit van de overheidsdiensten.

— Ten slotte peilt de heer Pierco naar de kostprijs van het project.

Spreker vraagt of voldoende rekening werd gehouden met alle mogelijke elementen, in het bijzonder met deze op lange termijn, om te concluderen dat het systeem op financieel vlak inderdaad tot een nulopdratie zal leiden.

*
* *

De heer Detremmerie wenst evenals de vorige sprekers dat het geheel aan bestaande systemen van arbeidsherverdeling zo spoedig mogelijk zou worden verwerkt tot een coherent geheel.

Spreker meent dat dit een noodzakelijke voorwaarde is om de bestaande middelen in de openbare sektor zo efficiënt mogelijk aan te wenden.

Spreker betreurt dat het recht op halftijdse vroegde uittreding enkel wordt toegekend aan vast benoemde ambtenaren en niet aan contractuele personeelsleden noch aan gesubsidieerde contractuelen (GESKO's). Het lid meent dat de uitbreiding van de maatregel tot deze categorie van personeelsleden de financiële last geenszins zou verzwaren en dat tegelijk als voordeel zou hebben dat een groter aantal werklozen in aanmerking zouden komen voor tewerkstelling.

*
* *

De heer Cheron stelt volgende vragen :

— Met betrekking tot de financiële en budgettaire weerslag van het project wenst spreker te vernemen of de geraamde kost van 100 miljoen frank het departement openbaar ambt wordt aangerekend. Op grond van welk percentage aan slaagkansen is de kost van 100 miljoen frank gebaseerd ?

— Wat is de budgettaire weerslag van de voorziene maatregel op de uitgaven voor de werkloosheid ?

— Welke categorieën van ambtenaren zullen werkelijk begunstigd zijn ? Spreker denkt in het bijzonder aan de personeelsleden van de rijkswacht, politie, onderwijs, parlement, intercommunales en autonome overheidsbedrijven.

B) Antwoorden van de minister

Toepassingsgebied

Het opzet van het ontwerp is dat alle administratieve overheden een inspanning leveren om de arbeidsherverdeling door te voeren.

Hierbij moet rekening gehouden worden met :

contre la disparition progressive d'agents expérimentés, ce qui nuira inévitablement à la qualité du service public.

— Enfin, M. Pierco s'enquiert du coût du projet.

L'intervenant demande si l'on a suffisamment tenu compte de toutes les éventualités, en particulier à long terme, pour conclure que l'instauration de ce système sera une opération blanche sur le plan financier.

*
* *

M. Detremmerie souhaite, tout comme les précédents intervenants, que l'on confère au plus vite une certaine cohérence à l'ensemble des systèmes de redistribution du travail.

L'intervenant estime que c'est là une condition *sine qua non* si l'on veut utiliser de manière aussi efficace que possible les ressources dont dispose le secteur public.

L'intervenant déplore que le droit au départ anticipé à mi-temps ne soit octroyé qu'aux agents nommés à titre définitif et non aux agents contractuels ni aux agents contractuels subventionnés (ACS). Le membre estime que l'extension de la mesure à cette catégorie de personnel n'alourdirait nullement le coût et présenterait en outre l'avantage qu'un nombre plus élevé de chômeurs entreraient en ligne de compte pour ces emplois.

*
* *

M. Cheron pose les questions suivantes :

— En ce qui concerne l'incidence financière et budgétaire du projet, l'intervenant demande si le coût, qui est estimé à 100 millions de francs, sera imputé au département de la Fonction publique. Sur la base de quel taux de réussite ce coût de 100 millions de francs a-t-il été calculé ?

— Quelle est l'incidence budgétaire de la mesure sur les dépenses de chômage ?

— Quelles catégories d'agents bénéficieront réellement de la mesure ? L'intervenant songe en particulier au personnel de la gendarmerie, de la police, de l'enseignement, du parlement, des intercommunales et des entreprises publiques autonomes.

B) Réponses du ministre

Champ d'application

L'objectif du projet à l'examen est d'inciter toutes les autorités administratives à faire un effort en matière de redistribution du travail.

Il faut tenir compte, à cet égard, des éléments ci-après :

1. Bevoegdheidsbeperkingen :

bepaalde overheden en instanties, bijvoorbeeld de gemeenschappen en gewesten alsook de intercommunales, kunnen door de federale overheid niet worden verplicht om het systeem toe te passen.

2. Financiële draagkracht :

het is niet opportuun om bepaalde overheden of instanties die in financiële moeilijkheden verkeren dezelfde normen (inzake verplichte vervanging) op te leggen als aan de federale overheid.

Harmonisering

De minister beaamt dat de harmonisering van de bestaande formules noodzakelijk is. Het uitvoeringsbesluit zal de harmonisering stimuleren.

Onderscheid contractuele en statutaire personeelsleden

De reden waarom in het ontwerp een onderscheid wordt gemaakt tussen contractuele en statutaire personeelsleden is dat voor contractuelen reeds diverse formules van arbeidsherverdeling en arbeidsduurverkortung bestaan. Immers de systemen die in de privé-sector gelden, zijn ook van toepassing op de contractuelen in de openbare sector.

Gemeentelijke autonomie

De minister meent dat de gemeentelijke autonomie op financieel vlak voldoende wordt gevrijwaard. Hij verduidelijkt :

1° Wat het recht op halftijds vervroegde uittreding betreft werd vooreerst geen rekening gehouden met de winst die zal voortvloeien uit het verschil in tijd van de uittreding van twee ambtenaren enerzijds, en van de aanwerving van een nieuw statutair personeelslid anderzijds.

Bovendien moet ook rekening worden gehouden met het financieel voordeel dat voortvloeit uit het verschil tussen de beginwedde van een nieuw personeelslid en de eindweddes van twee uittredende ambtenaren. Tenslotte wijst de minister op het gestelde in *artikel 3, in fine*, dat de gemeenten, onder bepaalde voorwaarden, voldoende ruimte geeft om het recht van vervroegde uittreding niet toe te kennen aan bepaalde categorieën van ambtenaren.

2° Wat de vierdagenweek betreft wordt de situatie bepaald door de financiële haalbaarheid. Daarom is het toekennen van dit recht voor de gemeenten facultatief. De minister onderstreept dat gemeenten waar momenteel weinig personeelsleden werken onder de formule van de vier/vijfde werkdag, een financieel voordeel zullen halen als zij deze formule toepassen. Men dient overigens rekening te houden met het feit dat bij de vervanging van een ambtenaar door een contractueel personeelslid, de gemeente

1. Limitations des compétences :

l'autorité fédérale ne peut pas obliger certaines autorités ou instances, telles que les communautés et régions ou les intercommunales, à appliquer le système proposé.

2. Possibilités financières :

il ne serait pas opportun d'imposer à certaines autorités ou instances confrontées à des difficultés financières les mêmes normes (en matière de remplacement obligatoire) qu'à l'autorité fédérale.

Harmonisation

Le ministre estime également qu'il est nécessaire d'harmoniser les formules existantes. L'arrêté d'exécution contiendra des dispositions visant à promouvoir cette harmonisation.

Distinction entre personnel contractuel et personnel statutaire

Si le projet à l'examen établit une distinction entre agents contractuels et personnel statutaire, c'est parce qu'il existe déjà diverses formules de redistribution du travail et de réduction du temps de travail en faveur des agents contractuels. Les systèmes en vigueur dans le secteur privé sont en effet également applicables aux contractuels occupés dans le secteur public.

Autonomie communale

Le ministre estime que l'autonomie communale est amplement garantie sur le plan financier. Il s'explique :

1° En ce qui concerne le droit au départ anticipé à mi-temps, il n'a pas été tenu compte du gain qui résultera du décalage entre le départ de deux fonctionnaires et le recrutement d'un nouvel agent statutaire.

Il convient en outre de prendre en compte le bénéfice financier qui résulte de l'écart entre le traitement de début d'un nouvel agent et les traitements de fin de carrière de deux agents ayant opté pour le départ anticipé à mi-temps. Enfin, le ministre attire l'attention sur le fait que la disposition de l'*article 3, in fine*, permet aux communes de refuser, sous certaines conditions, le droit au départ anticipé à mi-temps à certaines catégories de fonctionnaires.

2° En ce qui concerne la semaine des quatre jours, sa faisabilité financière est déterminante, c'est pourquoi l'octroi de ce droit au personnel des communes est facultatif. Le ministre souligne que les communes dans lesquelles peu de membres du personnel ont actuellement recours à la formule de réduction à quatre cinquièmes du temps de travail retireront un avantage financier de l'application de la formule. Il ne faut d'ailleurs pas perdre de vue que la commune qui remplace un fonctionnaire par un agent contrac-

ontslaan wordt van de betaling van de sociale lasten van deze laatste.

Berekening kostprijs

Zoals reeds in de inleidende uiteenzetting aangehaald, gaat het om een bedrag van tachtig miljoen frank. Dit bedrag werd berekend voor de kostprijs van de overgangsmaatregelen, meer bepaald de harmonisering van de bestaande formules. Aan de ambtenaren die nu reeds deeltijds werken zal in bepaalde gevallen immers eveneens het weddecomplement uitbetaald moeten worden.

Eenmaal het mechanisme van de arbeidsherverdeling in werking is getreden, wordt de kostprijs niet meer bepaald door het aantal ambtenaren die voor het systeem opteren, wel door het aantal ambtenaren die van de overgangsmaatregel gebruik maken.

C) Replieken

In verband met de artikelen 13 en 14 van het ontwerp leest *de heer Dufour* in de memorie van toelichting (Stuk n° 1734/1, blz. 8) dat het duidelijk is « dat voor alle andere dan de federale overheidsdiensten de budgettaire weerslag van de maatregelen ter herverdeling van de arbeid op generlei wijze eventueel via andere financieringssystemen (*bijvoorbeeld van de ligdagprijs voor OCMW-ziekenhuizen*) kan worden verhaald op de federale overheid ». Hierbij merkt hij op dat de ligdagprijs in een ziekenhuis wordt berekend op grond van de werkelijke lasten.

De heer Bertouille vraagt of een gemeente die besluit de nieuwe regeling tot arbeidsherverdeling (vrijwillige vierdaagse werkweek) op haar personeel toe te passen, dat automatisch ook voor het personeel van de OCMW-ziekenhuizen moet doen.

De minister antwoordt dat de nieuwe regeling alleen voor het administratief personeel (gewone graden) zal gelden.

Voor het verplegend personeel (specifieke graden) is van enig automatisme daarentegen geen sprake. Daarbij zij evenwel opgemerkt dat een aanzienlijk deel van het verplegend personeel nu al deeltijds werkt.

Uiteraard staat het een OCMW vrij ter zake maatregelen te nemen binnen het raam van de procedure die voor de andere dan de federale overheidsdiensten geldt.

De heer Dufour stelt voorts vast dat artikel 14 van het ontwerp de gemeenschappen en gewesten de gelegenheid biedt andere maatregelen tot arbeidsherverdeling met gedeeltelijke looncompensatie te nemen, op voorwaarde dat het betrokken deelgebied « ...een financieel plan [voorlegt] (...) waaruit *de budgettaire neutraliteit* van die arbeidsherverdelende maatregelen voor de *federale Schatkist* blijkt ». Nochtans bepaalt artikel 4 dat personeelsleden die van de regeling voor vervroegde halftijdse uittreding

tuel est exonérée du paiement des charges sociales de ce dernier.

Calcul du coût

Comme cela a déjà été précisé dans l'exposé introductif, l'opération de redistribution du travail coûtera quatre-vingts millions de francs. Cette somme englobe le coût des mesures transitoires, en particulier des mesures d'harmonisation des formules existantes. En effet, aux agents qui travaillent déjà à temps partiel, il faudra payer, dans certains cas, également le complément de traitement.

Une fois que le mécanisme de redistribution du travail sera entré en vigueur, son coût ne dépendra plus du nombre de fonctionnaires optant pour le système, mais bien du nombre de fonctionnaires ayant recours aux mesures transitoires.

C) Répliques

Concernant les articles 13 et 14 du projet, *M. Dufour* observe que selon l'exposé des motifs (Doc. n° 1734/1, p. 8), « il est entendu que pour tous les services autres que les services publics fédéraux, les répercussions budgétaires des mesures de redistribution du travail ne peuvent en aucune façon, éventuellement par l'intermédiaire d'autres systèmes de financement (*par exemple de la journée d'hospitalisation dans les cliniques d'un CPAS*), être imputées à l'autorité fédérale ». Or, il est à noter que le prix de revient d'une journée d'hôpital est calculé en fonction des charges réelles.

M. Bertouille demande si, dans l'hypothèse où une commune décide d'appliquer le nouveau régime de redistribution du travail (semaine volontaire de quatre jours) à son personnel, ce même régime sera automatiquement d'application au personnel des hôpitaux qui dépendent d'un CPAS.

Le ministre répond que le nouveau régime ne s'appliquera qu'au personnel administratif (grades communs).

Il n'y aura, par contre, aucune application automatique dans le chef du personnel soignant (grades spécifiques). A cet égard, il y a lieu de remarquer qu'un pourcentage important du personnel soignant travaille déjà à temps partiel.

Rien n'empêche cependant un CPAS de prendre des dispositions en la matière selon la procédure applicable aux autorités administratives autres que les services publics fédéraux.

M. Dufour constate, par ailleurs, que l'article 14 du projet dispose que les Communautés et les Régions peuvent prévoir d'autres mesures de redistribution du travail avec compensation partielle de la perte de salaire à condition que l'entité concernée « soumette un plan financier dont résulte la *neutralité budgétaire* de ces mesures de redistribution du travail pour le Trésor fédéral ». Or, l'article 4 garantit aux membres du personnel qui optent pour le départ anticipé à mi-temps le paiement du traitement dû

gebruik maken een wedde voor halftijdse prestaties ontvangen, aangevuld met een maandelijks premie van 11 940 frank. Voor de belastingen wordt die premie beschouwd als een « vergoeding verkregen als (...) herstel van een tijdelijke derving van inkomsten », met als gevolg dat de bij artikel 147 van het Wetboek van de Inkomstenbelastingen 1992 bepaalde belastingvermindering mag worden toegepast, wat voor de federale overheid onvermijdelijk een verlies aan belastinginkomsten meebrengt.

Hoe moet voornoemde bepaling van artikel 14 van het ontwerp dan worden uitgelegd, gelet op het feit dat de huidige maatregelen voor de werkgever optreedt geen extra kosten en voor de RSZ geen verlies aan inkomsten mag meebrengen ?

De minister wijst erop dat de genoemde bepaling niet de weerslag op de belastinginkomsten van de federale Staat beoogt. Zij houdt in dat de kosten van een door de gewesten en gemeenschappen ingevoerd plan tot herverdeling van de arbeid niet door de federale Staat mogen worden gedragen.

De heer Dufour merkt op dat het personeelslid dat voor halftijdse vervroegde uittreding kiest overeenkomstig artikel 4, § 3, van het ontwerp « zijn rechten op een hogere wedde en (...) op bevordering » behoudt. « Hij verliest echter zijn aanspraak op een bevordering wanneer er als voorwaarde voor de bevordering vereist is dat er een plaats vacant is. » Dat betekent met andere woorden dat alleen nog de bevorderingen in de vlakke loopbaan zullen worden toegekend.

De minister bevestigt die interpretatie. Het lijkt hem een normale zaak dat een personeelslid dat vrijwillig halftijds werkt alvorens met pensioen te gaan, niet langer aanspraak op bevordering buiten de vlakke loopbaan kan maken.

De heer Dufour constateert eveneens dat artikel 7, § 3, van het ontwerp het personeelslid dat bij de inwerkingtreding van de maatregelen al deeltijds werkt « met toepassing van de reglementering die op hem van toepassing is », de gelegenheid biedt voor de vrijwillige vierdaagse werkweek te kiezen, aangezien die nieuwe regeling gunstiger is (Stuk n° 1734/1, blz. 6).

De artikelen 6 en 10 van het ontwerp laten de provincies en gemeenten zelf beslissen of ze de nieuwe vierdagenregeling toepassen. Als zij dat voordeel aan hun personeel toekennen, moeten zij dan inderdaad dezelfde regels toepassen voor alle personeelsleden van niveau 3 en 4 ?

Artikel 7, § 3, van het ontwerp bepaalt voorts dat de personeelsleden die al deeltijds werken voor de nieuwe regeling kunnen kiezen gedurende een periode van drie maanden na de inwerkingtreding van de voorliggende bepalingen. Na deze periode zullen ze slechts in de nieuwe regeling kunnen stappen na het uitoefenen gedurende één jaar van hun volledige prestaties (Stuk n° 1734/1, blz 6).

De minister wijst erop dat de regering geen reglementering « à la carte » heeft willen invoeren. In

pour des prestations à mi-temps augmenté d'une prime mensuelle de 11 940 francs. Sur le plan fiscal, cette prime est considérée comme une indemnité obtenue en réparation d'une perte temporaire de rémunérations et bénéficie à ce titre de la réduction d'impôt prévue par l'article 147 du Code des impôts sur les revenus 1992, ce qui entraîne nécessairement une perte de recettes fiscales au niveau fédéral.

Comment faut-il dès lors entendre la disposition visée à l'article 14 du projet citée ci-dessus, compte tenu du fait que les présentes mesures sont censées ne pas entraîner de coût supplémentaire pour l'employeur, ni de perte de recettes pour l'ONSS ?

Le ministre indique que la disposition citée ne vise pas l'incidence sur les recettes fiscales perçues par l'Etat fédéral. Elle signifie que l'Etat ne doit pas supporter le coût afférent à la mise en œuvre d'un plan de redistribution du travail par les Communautés et les Régions.

M. Dufour fait remarquer que conformément à l'article 4, § 3, du projet, le membre du personnel qui opte pour le départ anticipé à mi-temps « conserve ses droits à l'avancement de traitement et ses titres à la promotion; il perd toutefois ses titres à la promotion lorsque la vacance d'emploi est une condition à la promotion ». En d'autres termes, seules les promotions prévues dans le cadre de la carrière plane seront octroyées.

Le ministre confirme cette interprétation. Il lui semble normal qu'un membre du personnel qui choisit délibérément de travailler à mi-temps avant d'être mis à la retraite ne puisse plus demander à être promu en dehors de la carrière plane.

M. Dufour constate également que conformément à l'article 7, § 3, du projet, les membres du personnel qui, à la date d'entrée en vigueur des présentes mesures, travaillent déjà à temps partiel « en application de la réglementation qui leur est applicable », pourront opter pour la semaine volontaire de quatre jours, ce nouveau régime étant plus avantageux (Doc. n° 1734/1, p. 6).

En vertu des articles 6 et 10 du projet, les provinces et les communes sont libres d'adopter ou non le nouveau régime des quatre jours. Toutefois, si elles décident d'accorder cet avantage à leur personnel, est-il exact que des modalités identiques devront s'appliquer à l'ensemble du personnel de niveau 3 et 4 ?

L'article 7, § 3, du projet dispose en outre que les membres du personnel travaillant déjà à temps partiel pourront opter pour le nouveau système pendant une période de trois mois à dater de l'entrée en vigueur des présentes dispositions. Passé ce délai, ils ne pourront plus entrer dans le nouveau régime qu'après avoir repris l'exercice de leurs prestations complètes pendant un an (Doc. n° 1734/1, p. 6).

Le ministre indique que le gouvernement n'a pas voulu mettre en place une réglementation « à la car-

tegenstelling tot de huidige toestand inzake deeltijdarbeid, zullen de personeelsleden die kiezen voor de nieuwe vierdagenregeling minimum een jaar in die regeling moeten blijven, zodat ze kunnen worden vervangen door een werkloze die aldus een voltijdse of een deeltijdse baan krijgt. In ruil ontvangen die personen het loon dat in verhouding tot hun prestaties moet staan, plus een (geïndexeerd) « weddecomplement » van 3 250 frank per maand (artikel 8, § 1, van het ontwerp).

De heer Detremmerie vraagt of de binnen het nieuwe regeling mogelijk is dat een personeelslid met jonge kinderen bijvoorbeeld drie volle en twee halve dagen werkt, of zijn werk over vijf dagen spreidt en per dag minder uren werkt.

De minister antwoordt dat de prestaties dienen te worden verricht over vier werkdagen per week (artikel 7, § 1).

De heer Detremmerie vraagt of in het voorbeeld hierboven de werkgever het personeelslid mag vervangen door een werkloze en hem vragen slechts één dag per week te werken (op de dag met veel werk) en de vier resterende dagen te stempelen.

De minister herinnert eraan dat de wekelijkse arbeidsduur van een deeltijdse werknemer krachtens artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten niet lager dan een derde van de wekelijkse arbeidsduur van een voltijdse werknemer mag liggen. Dat betekent dat vervanging pas mogelijk is wanneer in een zelfde overheidsdienst minimum twee personeelsleden voor de vierdagenweek kiezen.

De heer Detremmerie vindt dat in de regeling van de vrijwillige vierdagenweek de werkloze die ter vervanging van twee personeelsleden in dienst wordt genomen, recht zou moeten blijven hebben op een aanvullende werkloosheidsuitkering teneinde enig inkomensverlies te voorkomen.

De minister wijst erop dat de betrokkene krachtens de huidige reglementering geen werkloosheidsuitkering meer zal krijgen.

De heer Detremmerie betreurt het gebrek aan coördinatie tussen de verschillende wetten.

De heer Dufour merkt op dat de betrokken besturen verplicht zijn de personeelsleden die voor de nieuwe regeling kiezen, te vervangen door werklozen die met een arbeidsovereenkomst in dienst worden genomen. *De minister* antwoordt daarop dat krachtens artikel 9, § 2, « voor de toepassing van deze wet onder « werkloze » moet worden verstaan :

- 1° de volledig uitkeringsgerechtigde werklozen;
- 2° de bestaansminimumtrekkers;

3° de gehandicapten die een inkomensvervangende tegemoetkoming genieten;

4° de contractuelen tewerkgesteld door de betrokken overheidsdienst met een vervangingsovereenkomst. »

te ». Contrairement à la situation actuelle en matière de temps partiel, les membres du personnel qui optent pour le nouveau régime des quatre jours, devront le faire pendant au moins un an de manière à pouvoir être remplacés par un chômeur mis au travail à temps plein ou à temps partiel. En contrepartie, ces personnes recevront le traitement dû au prorata de leurs prestations, ainsi qu'un complément de traitement (indexé) de 3 250 francs par mois (article 8, § 1^{er}, du projet).

M. Detremmerie demande si dans le cadre de ce nouveau système, un membre du personnel ayant des enfants en bas âge, par exemple, pourrait travailler 3 jours pleins et deux demi-journées ou encore répartir son travail sur cinq jours en prestant quotidiennement un nombre d'heures moins élevé.

Le ministre répond que les prestations doivent être fournies sur quatre jours ouvrables par semaine (article 7, § 1^{er}).

M. Detremmerie demande si dans l'exemple cité ci-dessus, l'employeur ne pourrait pas remplacer le membre du personnel par un chômeur et lui demander de travailler un seul jour par semaine (jour où se présente un surcroît de travail), les quatre autres jours étant chômés.

Le ministre rappelle que conformément à l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la durée hebdomadaire de travail du travailleur à temps partiel ne peut être inférieure à un tiers de la durée hebdomadaire de travail des travailleurs à temps plein. Il s'ensuit que le remplacement ne pourra se faire que si dans un même service public, deux membres du personnel au moins optent pour la semaine des 4 jours.

M. Detremmerie estime que dans le cadre du régime de la semaine volontaire de quatre jours, le chômeur mis au travail en remplacement de deux membres du personnel devrait pouvoir continuer à bénéficier d'un complément de chômage afin d'éviter toute perte de revenus.

Le ministre indique que conformément à la réglementation en vigueur, cette personne ne pourrait plus bénéficier d'une allocation de chômage.

M. Detremmerie déplore le manque de coordination entre les diverses législations.

A la remarque de *M. Dufour* qui souligne l'obligation faite aux administrations concernées de remplacer les membres du personnel qui optent pour le nouveau régime par des chômeurs engagés sous contrat de travail, *le ministre* répond qu'en vertu de l'article 9, § 2, « pour l'application de la présente loi, il y a lieu d'entendre par « chômeur » :

- 1° les chômeurs complets indemnisés;
- 2° les ayants droit au minimum de moyens d'existence;

3° les handicapés qui bénéficient d'une allocation de remplacement de revenus;

4° les contractuels occupés par le service public concerné dans les liens d'un contrat de remplacement. »

De heer Detremmerie vraagt voorts of de personeelsleden die op 55-jarige leeftijd kiezen voor de halftijdse vervroegde uittreding, tijdens de laatste vijf jaar van hun loopbaan nog dezelfde pensioenbijdragen blijven betalen als wanneer ze voltijds waren blijven werken.

Zal de gemeente waar een aantal personeelsleden gebruik zullen maken van het recht op vervroegde halftijdse uittreding, ook de sociale lasten inzake pensioen moeten dragen voor de werklozen die ter vervanging in dienst worden genomen?

De minister wijst erop dat de door de gemeente aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van de provinciale en de plaatselijke overheidsdiensten (RSZPPO) gestorte bedragen, namelijk een percentage dat op het geheel van de loonmassa wordt ingehouden, in hun totaliteit dezelfde zullen blijven.

De nieuwe toestand kan immers op twee manieren worden voorgesteld :

— ofwel worden de inhoudingen voor de pensioenen op de lagere wedden van de personeelsleden die voor de nieuwe regeling kiezen, aangevuld met een aanvullende inhouding op het niet meer uitbetaalde loon, wat overeenkomt met een inhouding op twee volledige salarissen voor voltijdse arbeid;

— ofwel worden de inhoudingen op voormelde lagere wedden aangevuld met een inhouding op de wedde van het ter vervanging in dienst genomen personeelslid, aangevuld met een bijdrage die wordt berekend op basis van het verschil met het salaris voor de voltijdse banen van de personeelsleden die vervroegd uittreden.

Nemen we het voorbeeld van twee volledige salarissen voor een voltijdse baan van 100 frank elk, waarop 28 % wordt ingehouden; 28 % op 200 frank = 56 frank.

Zo de twee betrokken personeelsleden kiezen voor een vervroegde uittreding en halftijds blijven werken, wordt hun wedde gehalveerd. Er is dus een inhouding van 28 % op een bedrag van 100 frank (2×50 frank) = 28 frank.

Veronderstellen we nu dat het aan de vervanger uitbetaalde loon 70 frank bedraagt, dan zal de inhouding van 28 % 19,6 frank bedragen, en worden aangevuld met een inhouding op het verschil met de wedde voor een voltijdse betrekking van het vervangen personeelslid, dus 28 % van 30 ($100 - 70$) frank = 8,4 frank.

Zo komt men tot een totaal van : 28 frank + 19,6 frank + 8,4 frank = 56 frank.

Het bedrag van de sociale bijdragen inzake pensioenen blijft dus — in zijn geheel gezien — onveranderd, ongeacht de berekeningswijze.

De heer Breyne vraagt of het juist is dat in de tweede voormelde hypothese, waarbij de personeelsleden voor een vervroegde uittreding kiezen, zij hun integrale pensioenrechten zullen blijven genieten, zelfs al worden de sociale bijdragen enkel op het werkelijke bedrag van hun wedde ingehouden.

Par ailleurs, *M. Detremmerie* demande si les membres du personnel qui optent pour le départ anticipé à mi-temps à 55 ans continueront, pendant leur cinq dernières années d'activité, à verser leurs cotisations en matière de pension comme s'ils travaillaient à temps plein.

La commune où un certain nombre de membres du personnel feront usage du droit au départ anticipé à mi-temps devra-t-elle également supporter les charges sociales en matière de pension pour les chômeurs engagés en remplacement ?

Le ministre indique que globalement, les montants versés par la commune à l'Office national de la sécurité sociale des administrations provinciales et locales (ONSSAPL), soit un pourcentage prélevé sur l'ensemble de la masse salariale, resteront identiques.

En fait, la nouvelle situation peut être présentée de deux manières :

— ou bien les retenues pour les pensions sur les traitements réduits des membres du personnel qui optent pour le nouveau régime sont complétées par une retenue complémentaire sur le traitement qui n'est plus versé, ce qui équivaut à une retenue sur deux salaires complets à temps plein;

— ou bien les retenues effectuées sur les traitements réduits visés ci-dessus sont complétées par une retenue sur le traitement du membre de personnel engagé en remplacement, augmentée d'une cotisation calculée sur la différence par rapport au traitement à temps plein des membres du personnel qui optent pour le départ anticipé.

Considérons deux salaires complets à temps plein de 100 francs chacun sur lesquels est effectuée une retenue de 28 %, soit 28 % de 200 francs = 56 francs.

Si les deux membres du personnel concernés optent pour le départ anticipé à mi-temps, leur traitement est réduit de moitié, soit une retenue de 28 % sur un montant de 100 francs (2×50 francs) = 28 francs.

En supposant que le traitement versé au remplaçant s'élève à 70 francs la retenue de 28 % s'élèvera à 19,6 francs et sera complétée par une retenue sur la différence par rapport au traitement à temps plein du membre remplacé, soit 28 % de 30 ($100 - 70$) francs = 8,4 francs.

Au total : 28 francs + 19,6 francs + 8,4 francs = 56 francs.

Globalement le montant des cotisations sociales en matière de pension demeure donc inchangé, quel que soit le mode de calcul retenu.

Dans la deuxième hypothèse évoquée ci-dessus, *M. Breyne* demande s'il est donc exact que les membres du personnel qui optent pour le départ anticipé à mi-temps continueront à jouir de l'intégralité de leurs droits en matière de pension même si les cotisations sociales ne sont plus prélevées que sur le montant réel de leur traitement.

De minister antwoordt bevestigend en wijst erop dat het in de overheidssector nu al mogelijk is een loopbaanonderbreking aan te vragen voor een periode die 20 % van een voltijdse loopbaan niet overschrijdt, zonder dat men daarom zijn pensioenrechten verliest.

De heer Breyne merkt op dat, aangezien die personen hun rechten integraal behouden en ook hun vervanger recht op een pensioen zal hebben, de RSZPPO, dan wel de betrokken stad of gemeente vroeg of laat ter zake extra lasten zullen moeten dragen.

De minister onderstreept dat de door dit ontwerp voorgestelde regeling rechtlijniger is dan de huidige regeling inzake loopbaanonderbreking. Zo een personeelslid vraagt zijn loopbaan gedurende een periode van vijf jaar te onderbreken, behoudt hij zijn pensioenrechten immers integraal, zonder dat zijn werkgever een gelijkwaardige sociale bijdrage stort.

De artikelen 17 tot 20 van dit ontwerp bepalen daarentegen dat de inhoudingen op de verminderde wedden van de personeelsleden die voor een halftijds vervroegd uittreden of voor de vierdagenweek kiezen, worden aangevuld met een aanvullende werkgeversinhouding op de niet meer uitgekeerde wedde. De regering is immers van oordeel dat de invoering van deze nieuwe maatregelen voor de verschillende pensioenstelsels niet tot een inkomstenvermindering mag leiden.

De heer Detremmerie vraagt wat er gebeurt als twee personeelsleden die voor een halftijds vervroegde uittreding kiezen, krachtens artikel 9, § 2, worden vervangen door een personeelslid van 55 jaar. *De minister* antwoordt dat het ondenkbaar is dat een bestuur een persoon van die leeftijd op statutaire basis zou aanwerven.

De heer Detremmerie merkt op dat het gemeentereglement in de gemeente waar hij burgemeester is, vroeger stelde dat een personeelslid vóór 35 jaar aangeworven en benoemd moest worden, zodat hij een voldoende aantal dienstjaren kon presteren om recht te hebben op een volledig pensioen.

Dat reglement werd evenwel aangepast, zodat het voortaan mogelijk is tot de leeftijd van 50 jaar benoemd te worden, waarbij maar een gedeelte van de pensioenlasten door de gemeente wordt gedragen.

Met betrekking tot het hierboven aangehaalde geval merkt de minister op dat het, afhankelijk van de situatie van het betrokken personeelslid en van de aard van zijn vroegere betrekkingen, niet uitgesloten is dat de gemeenten voor alle lasten zullen dienen op te draaien. Dat zou wel eens consequenties kunnen hebben voor de financiering van de gemeentelijke pensioenstelsels.

De heer Breyne verstrekt de volgende cijfergegevens :

Le ministre répond affirmativement et signale qu'actuellement, dans le secteur public, il est déjà possible de demander une interruption de carrière pour une période ne dépassant pas 20 % de la carrière complète sans pour autant perdre ses droits en matière de pension.

M. Breyne fait remarquer que comme ces personnes conservent l'intégralité de leurs droits et que leur remplaçant aura également droit au versement d'une pension, soit l'ONSSAPL, soit la commune ou la ville concernée auront tôt ou tard à supporter des charges supplémentaires en la matière.

Le ministre souligne que le système proposé par le présent projet de loi est plus orthodoxe que le régime actuel d'interruption de carrière. En effet, si un membre du personnel demande à pouvoir interrompre sa carrière pendant une période de cinq ans, il conserve intégralement ses droits à la pension sans pour autant qu'une cotisation sociale équivalente soit versée par son employeur.

Par contre, les articles 17 à 20 du présent projet disposent que les retenues sur les traitements réduits de membres du personnel qui optent pour le départ anticipé à mi-temps ou pour la semaine de quatre jours, sont complétées par une retenue patronale complémentaire sur le traitement qui n'est plus versé. Le gouvernement est en effet d'avis que l'instauration de ces nouvelles mesures ne peut entraîner une diminution des revenus pour les différents régimes de pension.

A la question de *M. Detremmerie* de savoir ce qu'il en est si on remplace deux membres du personnel qui optent pour le départ anticipé à mi-temps par un membre du personnel au sens de l'article 9, § 2, âgé de 55 ans, *le ministre* indique qu'il n'est pas concevable qu'une administration engage statutairement une personne de cet âge.

M. Detremmerie observe que dans la commune dont il est bourgmestre, le règlement communal disposait auparavant qu'un membre du personnel devait être engagé et nommé avant l'âge de 35 ans de sorte qu'il puisse prester un nombre suffisant d'années de travail en vue de bénéficier d'une pension complète.

Ce règlement a toutefois été modifié si bien qu'il est dorénavant possible d'être nommé jusqu'à l'âge de 50 ans, seule une partie des charges en matière de pension étant supportée par la commune.

Dans le cas cité ci-dessus, *le ministre* fait remarquer qu'en fonction de la situation du membre du personnel visé et de la nature de ses emplois antérieurs, il se pourrait bien que l'entière des charges incombe aux communes, ce qui risque d'avoir une répercussion budgétaire sur les régimes de pension au niveau communal.

M. Breyne fournit les données chiffrées suivantes :

Financiële implicaties

Vervroegde uittreding : 1 aanvullende statutair vervangt 2 halftijdse vervroegde uittredingen.

Voorbeeld :

De personeelsleden X en Y met 900 000 frank bruto wedde treden vervroegd uit.

Kostprijs X (vandaag)

	900 000 frank
Werkgeversbijdrage (28 %)	
– pensioenen	252 000 frank
	1 152 000 frank

Na uittreding	450 000 frank
Werkgeversbijdrage (28 %)	252 000 frank

	702 000 frank
Premie + 12 x 11 940 frank =	143 280 frank

Kostprijs Y (vandaag)

	900 000 frank
Werkgeversbijdrage (28 %)	
– pensioenen	252 000 frank
	1 152 000 frank

Na uittreding	450 000 frank
Werkgeversbijdrage (28 %)	252 000 frank

	702 000 frank
Premie + 12 x 11 940 frank =	143 280 frank

Voor 2 uittredingen
845 280 x 2 = 1 690 560 frank

Samen (X en Y) : 2 304 000 frank

Te verhogen met loonlast vervanger (statutair)

Bruto loon	650 000 frank
Werkgeversbijdrage	182 000 frank
	832 000 frank
	1 690 000 frank
	832 000 frank
	2 522 000 frank

Ten laste van de gemeente per twee vervroegde uittredingen in dit voorbeeld : 2 522 000 frank – 2 304 000 frank = 218 000 frank.

Bij bovenvermelde kostprijs komt later nog de omslag van de pensioenlasten voor vrijwel alle ge-

Incidence financière

Départ anticipé : 1 statutaire complémentaire remplace 2 départs anticipés à mi-temps.

Exemple :

Départ anticipé des agents X et Y, au traitement brut de 900 000 francs.

Coût actuel de X

	900 000 francs
Cotisation patronale (28 %)	
– pension	252 000 francs
	1 152 000 francs

Après départ	450 000 francs
Cotisation patronale (28 %)	252 000 francs

	702 000 francs
Prime + 12 x 11 940 francs =	143 280 francs

Coût actuel de Y

	900 000 francs
Cotisation patronale (28 %)	
– pension	252 000 francs
	1 152 000 francs

Après départ	450 000 francs
Cotisation patronale (28 %)	252 000 francs

	702 000 francs
Prime + 12 x 11 940 francs =	143 280 francs

Pour 2 départs
845 280 x 2 = 1 690 560 francs

Total (X + Y) : 2 304 000 francs

A majorer de la charge salariale du remplaçant (statutaire)

Traitement brut	650 000 francs
Cotisation patronale	182 000 francs
	832 000 francs
	1 690 000 francs
	832 000 francs
	2 522 000 francs

Charge pour la commune dans cet exemple (deux départs anticipés) : 2 522 000 francs – 2 304 000 francs = 218 000 francs.

A ce coût s'ajoute plus tard la répartition des charges de pension pour toutes les communes à

meenten met uitzondering van sommige grote steden (cf. Antwerpen, Gent).

Op dit vlak is er geen tegemoetkoming van de federale overheid omdat de gemeenten daarvoor zelf instaan via de omslagregeling voor hun pensioenen. In de grote steden (niet aangesloten bij de RSZPPO) moet de volledige kostprijs door de stad worden gedragen.

In verband met het voorbeeld van daarnet merkt de minister op dat het als « hoogste wedde einde loopbaan » vastgestelde bedrag van 900 000 frank iets hoger is dan dat waarop een personeelslid van niveau 4 aanspraak kan maken.

De minister verwijst naar de onderstaande tabel :

Geïndexeerde jaarwedden		Traitements annuels indexés	
	Beginwedde — Traitement initial	Hoogste wedde einde loopbaan — Traitement le plus élevé fin de carrière	
Niveau 1	949 953	2 029 474 (*)	Niveau 1.
Niveau 2	621 357	1 286 646	Niveau 2.
Niveau 3	580 082	1 088 447	Niveau 3.
Niveau 4	565 890	754 260	Niveau 4.

(*) Hoogste wedde einde loopbaan in rang 10.

Wanneer twee personeelsleden vervroegd uittreden met de hoogste wedde einde loopbaan en vervangen worden door een aan te werven statutaire kracht in hetzelfde niveau, geeft dat, na verrekening van de pensioenverplichtingen voor de sector overlevingspensioenen :

- in niveau 1 : + 711 997 frank;
- in niveau 2 : + 328 832 frank;
- in niveau 3 : + 183 678 frank;
- in niveau 4 : - 112 318 frank.

In het door de vorige spreker aangehaalde voorbeeld dient op de wedde van de plaatsvervanger 182 000 frank te worden ingehouden, aangezien de inhoudingen op de verlaagde wedde van de personeelsleden die voor halftijdse vervroegde uittreding hebben gekozen, aangevuld worden met een aanvullende inhouding op de wedde die niet langer uitbetaald wordt.

De berekening wordt dus in dier voege gewijzigd :

$$\begin{array}{r}
 1\,690\,000 \text{ frank} \\
 + \quad 650\,000 \text{ frank} \\
 \hline
 2\,340\,000 \text{ frank}
 \end{array}$$

Voor de gemeente betekent dat dus een jaarlijkse extra last van :

$$\begin{array}{r}
 2\,340\,000 \text{ frank} \\
 - \quad 2\,304\,000 \text{ frank} \\
 \hline
 36\,000 \text{ frank}
 \end{array}$$

l'exception de certains grandes villes (cf. Anvers et Gand).

L'autorité fédérale n'intervient pas sur ce plan car les communes assument elles-mêmes ces charges via le régime de répartition de leurs pensions. Quant aux grandes villes (non affiliées à l'ONSSAPL), elles supportent la totalité du coût.

Concernant l'exemple ci-dessus, le ministre fait remarquer que le montant de 900 000 francs fixé comme traitement en fin de carrière est légèrement supérieur à celui d'un membre du personnel de niveau 4.

Le ministre renvoie au tableau ci-dessous :

(*) Traitement le plus élevé fin de carrière en rang 10.

Lorsque deux membres du personnel bénéficiant du traitement le plus élevé fin de carrière font usage du départ anticipé et sont remplacés par un statutaire à engager dans le même niveau, cela donne, prises en compte les obligations en matière des pensions pour les secteur des pensions de survie :

- pour le niveau 1 : + 711 997 francs;
- pour le niveau 2 : + 328 832 francs;
- pour le niveau 3 : + 183 678 francs;
- pour le niveau 4 : - 112 318 francs.

Dans l'exemple cité par l'orateur précédent, il n'y a pas lieu de prélever une retenue de 182 000 francs sur le traitement du remplaçant, étant donné que les retenues sur le traitement réduit des membres du personnel qui ont opté pour le départ anticipé à mi-temps sont complétées par une retenue complémentaire sur le traitement qui n'est plus versé.

Le calcul doit donc être modifié comme suit :

$$\begin{array}{r}
 1\,690\,000 \text{ francs} \\
 + \quad 650\,000 \text{ francs} \\
 \hline
 2\,340\,000 \text{ francs}
 \end{array}$$

La charge supplémentaire supportée annuellement par la commune équivaut ainsi à :

$$\begin{array}{r}
 2\,340\,000 \text{ francs} \\
 - \quad 2\,304\,000 \text{ francs} \\
 \hline
 36\,000 \text{ francs}
 \end{array}$$

Voor de graden van niveau 2 en 3 daarentegen (veel voorkomende graden bij het gemeentepersoneel) doet zich het tegenovergestelde voor.

De geplande regeling zal pas na verloop van tijd gevolgen hebben voor de begroting van Pensioenen. De orde van grootte van die budgettaire gevolgen is echter moeilijk te becijferen want die zal afhangen van de ontwikkeling van de diverse pensioenregelingen, alsmede van het aantal personen die voor het nieuwe systeem van arbeidsherverdeling zullen kiezen.

De heer Van Peel is van oordeel dat de door het wetsontwerp beoogde herverdeling van de arbeid niet aan de gemeenten mag worden opgelegd. Bepaalde gemeenten (bijvoorbeeld de stad Antwerpen) kunnen dat financieel niet aan.

De minister benadrukt dat deze nieuwe regeling de gemeenten niets zal kosten.

De heer Hiance vreest dat bepaalde gemeenteambtenaren die nu halftijds werken, omwille van de maandelijkse premie van 11 940 frank zullen overstappen op een vrijwillige vierdagenweek. Voor vele gemeenten zou zulks een zware financiële aderlating betekenen.

De minister wijst erop dat, luidens artikel 10, § 1, 2°, dit weddecomplement voor hen die overstappen op een vierdaagse werkweek niet 11 940 frank maar minimum 2 000 en maximum 3 250 frank per maand bedraagt.

Daarenboven zijn de gemeenten vrij om al dan niet het stelsel van de vrijwillige vierdagenweek toe te staan (cf. artikel 6 van het wetsontwerp). Wanneer zij zulks wel doen, bepalen zij zelf, binnen de hierboven vermelde grenzen, het bedrag van het weddecomplement.

Op vraag van de heer Detremmerie preciseert hij verder dat de gemeenten en provincies in de door hen (overeenkomstig artikel 10 van het ontwerp) onderschreven verbintenis kunnen bedingen dat de personeelsleden die nu reeds halftijds werken niet kunnen overstappen op een stelsel van vrijwillige vierdagenweek.

Hij verwacht trouwens niet dat de personeelsleden die thans halftijds werken, omwille van een weddecomplement van maximum 3 250 frank per maand massaal zullen overstappen op een stelsel van vrijwillige vierdagenweek.

In dergelijk geval zijn trouwens voor wat de federale ambtenaren betreft de in artikel 7 van het ontwerp bepaalde voorwaarden en termijnen van toepassing.

De gemeenten kunnen echter bij toepassing van artikel 10 van het wetsontwerp andere voorwaarden en termijnen in hun verbintenis inschrijven.

*
* *

Par contre, pour les grades de niveau 2 et 3 (grades courants au niveau du personnel communal), la situation est inverse.

Ce n'est qu'à terme, que le présent système aura un impact sur le budget des Pensions. Cet impact est toutefois difficile à chiffrer car il sera fonction de l'évolution des différents régimes de pension, ainsi que du nombre de personnes qui opteront pour le nouveau système de redistribution du travail.

M. Van Peel estime que la redistribution du travail que le projet de loi vise à mettre en œuvre ne peut être imposée aux communes. Certaines communes (par exemple, la ville d'Anvers) ne sont pas en mesure de supporter une telle charge financière.

Le ministre souligne que ce nouveau régime ne coûtera rien aux communes.

M. Hiance craint que la prime mensuelle de 11 940 francs incite certains agents communaux qui travaillent actuellement à mi-temps à opter pour la semaine volontaire des quatre jours, ce qui entraînerait une importante charge financière pour de nombreuses communes.

Le ministre fait observer qu'aux termes de l'article 10, § 1^{er}, 2°, le complément de traitement payé aux membres du personnel optant pour la semaine volontaire de quatre jours ne s'élève pas à 11 940 francs, mais à 2 000 francs par mois au minimum et à 3 250 francs au maximum.

De plus, les communes sont libres d'accorder ou non le régime de la semaine volontaire de quatre jours (cf. article 6 du projet de loi). Si elles l'accordent, elles déterminent elles-mêmes, dans les limites précitées, le montant du complément de traitement.

Répondant à M. Detremmerie, le ministre précise encore que les communes et les provinces peuvent, dans l'engagement qu'elles souscrivent (conformément à l'article 10 du projet), stipuler que les membres du personnel travaillant à mi-temps ne peuvent opter pour le régime de la semaine volontaire de quatre jours.

Il ne s'attend d'ailleurs pas à ce que le complément de traitement de 3 250 francs maximum par mois incite les agents qui travaillent actuellement à mi-temps à opter massivement pour le régime de la semaine volontaire de quatre jours.

Dans un tel cas, ce sont du reste les conditions et les délais prévus à l'article 7 du projet qui s'appliquent aux fonctionnaires fédéraux.

Quant aux communes, conformément à l'article 10, elles peuvent prévoir d'autres conditions et délais dans leur engagement.

*
* *

D) Bijkomende antwoorden van de minister

Berekening van de financiële weerslag van de halftijdse vervroegde uittreding

Voorbeelden :

Dendermonde

1. Uit bijgaand overzicht blijkt en kan afgeleid worden dat in 1995 20 ambtenaren zouden kunnen kiezen voor de halftijdse vervroegde uittreding, als volgt verdeeld over de niveaus : 5 in niveau 2, 9 in niveau 3 en 6 in niveau 4. Er zouden, indien elke ambtenaar kiest voor de halftijdse vervroegde uittreding, 2 statutairen in niveau 2, 5 statutairen in niveau 3 en 3 statutairen in niveau 4 ter vervanging in dienst genomen moeten worden.

2. Financiële verrekening

2.1. Loonmassa die vrijkomt :	9 190 894
2.2. Uit te betalen premies = 20 x 12 x 11 940 =	2 865 600
2.3. Uit te betalen lonen voor de vervangers : niv. 2 : 2 x 621 357 = 1 242 714 niv. 3 : 5 x 580 082 = 2 900 410 niv. 4 : 3 x 565 890 = 1 697 670	5 840 794
2.4. Pensioenverplichtingen (9 190 894 - 5 840 794) x 7,5 % =	251 257
Totaal 2.2 + 2.3 + 2.4	8 957 651
De balans is bijgevolg positief : 9 190 894 - 8 957 651 = 233 243 frank	

Gent

1. In Gent kunnen 485 ambtenaren in 1995 kiezen voor de halftijdse vervroegde uittreding, als volgt verdeeld over de niveaus : 67 in niveau 1, 42 in niveau 2, 291 in niveau 3 en 85 in niveau 4. Er zouden, indien elke ambtenaar kiest voor de halftijdse vervroegde uittreding, 33 statutairen in niveau 1, 21 statutairen in niveau 2, 146 statutairen in niveau 3 en 42 statutairen in niveau 4 ter vervanging in dienst genomen moeten worden.

2. Financiële verrekening

2.1. Loonmassa die vrijkomt :	258 548 024
2.2. Uit te betalen premies = 485 x 12 x 11 940 =	69 490 800
2.3. Uit te betalen lonen voor de vervangers : niv. 1 : 33 x 949 953 = 31 348 449 niv. 2 : 21 x 621 357 = 13 048 497 niv. 3 : 146 x 580 082 = 84 691 972 niv. 4 : 42 x 565 890 = 23 767 380	152 856 298
2.4. Pensioenverplichtingen (258 548 024 - 152 856 298) x 7,5 % =	7 926 879
Totaal 2.2 + 2.3 + 2.4	230 273 977

D) Réponses complémentaires du ministre

Calcul de l'impact financier du départ anticipé à mi-temps

Exemples :

Termonde

1. Il ressort de l'aperçu ci-joint que 20 agents pourraient opter pour le départ anticipé à mi-temps en 1995. Ces agents se répartissent comme suit aux différents niveaux : 5 au niveau 2, 9 au niveau 3 et 6 au niveau 4. Dans l'hypothèse où chaque agent opterait pour le départ anticipé à mi-temps, il conviendrait de recruter 2 agents statutaires au niveau 2, 5 au niveau 3 et 3 au niveau 4 pour assurer leur remplacement.

2. Conséquences financières

2.1. Masse salariale libérée :	9 190 894
2.2. Primes à payer : 20 x 12 x 11 940 =	2 865 600
2.3. Rémunérations des remplaçants : niv. 2 : 2 x 621 357 = 1 242 714 niv. 3 : 5 x 580 082 = 2 900 410 niv. 4 : 3 x 565 890 = 1 697 670	5 840 794
2.4. Obligations en matière de pension (9 190 894 - 5 840 794) x 7,5 % =	251 257
Total 2.2 + 2.3 + 2.4	8 957 651
Le bilan est donc positif : 9 190 894 - 8 957 651 = 233 243 de francs	

Gand

1. A Gand, 485 agents peuvent opter pour le départ anticipé à mi-temps en 1995. Ces agents se répartissent comme suit aux différents niveaux : 67 au niveau 1, 42 au niveau 2, 291 au niveau 3 et 85 au niveau 4. Dans l'hypothèse où chaque agent opterait pour le départ anticipé à mi-temps, il conviendrait de recruter 33 agents statutaires au niveau 1, 21 au niveau 2, 146 au niveau 3 et 42 au niveau 4 pour assurer leur remplacement.

2. Conséquences financières

2.1. Masse salariale libérée :	258 548 024
2.2. Primes à payer : 485 x 12 x 11 940 =	69 490 800
2.3. Rémunérations des remplaçants : niv. 1 : 33 x 949 953 = 31 348 449 niv. 2 : 21 x 621 357 = 13 048 497 niv. 3 : 146 x 580 082 = 84 691 972 niv. 4 : 42 x 565 890 = 23 767 380	152 856 298
2.4. Obligations en matière de pension (258 548 024 - 152 856 298) x 7,5 % =	7 926 879
Total 2.2 + 2.3 + 2.4	230 273 977

De balans is bijgevolg positief :

258 548 024 - 230 273 977 =
28 274 047 frank

Financiële weerslag op het pensioenstelsel

De minister overhandigt de leden de hiernavolgende nota van OMOB :

« De herverdeling heeft geen onmiddellijke invloed op de pensioenuitgaven die in absolute waarde gelijk blijven. De halftijds werkende personeelsleden gaan so wie so binnen vijf jaar met pensioen en het vervangend personeelslid bekommt slechts pensioenrecht binnen dertig of veertig jaar. Bijkomende pensioenuitgaven liggen dan ook buiten de horizon van de studies die de OMOB maakt.

Ook aan inkomstenzijde zal de te verwachten bijdragemassa in absolute waarde gelijk blijven, tenzij ze uitgedrukt wordt in functie van de loonmassa. In dit geval (RSZPPO en de meeste besturen aangesloten bij de OMOB) kan het evenwicht op twee manieren verkregen worden :

a) door het fictief verhogen van de loonmassa waarbij het verschil gecompenseerd wordt van de twee hoge weddes die voor de helft wegvallen met de nieuwe voltijdse lagere wedden. Deze methode is vrij omslachtig en zal op lange termijn onvermijdelijk aanleiding geven tot praktische moeilijkheden;

b) door het aanpassen van de bijdragevoet die moet verhoogd worden in de verhouding van de oude tot de nieuwe loonmassa.

Indien er, naar analogie met artikel 18, ook een artikel voor de plaatselijke besturen tot stand moet komen, is de OMOB, zo nodig, voorstander van volgende formule, op te nemen in het koninklijk besluit dat volgens artikelen 15 en 16 tot stand zou komen :

« Voor wat de besturen betreft die inzake pensioenen aangesloten zijn bij een verzorgingsinstelling kan de bijdragevoet, in gemeenschappelijk overleg met het bestuur, aangepast worden in functie van de verhouding van de oude tot de nieuwe loonmassa. »

De minister overhandigt de leden nog een nota van OMOB betreffende de overeenkomsten inzake pensioenbeheer van plaatselijke besturen :

« Basisfilosofie »

Aan de basis van elke overeenkomst inzake pensioenbeheer ligt een actuariële studie en een financiële analyse.

De volgende parameters worden hierbij in aanmerking genomen :

- een indexhypothese (momenteel 2,3 %);
- een rendementshypothese (momenteel 7,3 %);

Le bilan est donc positif :

258 548 024 - 230 273 977 =
28 274 047 de francs

Incidence financière sur le régime des pensions

Le ministre communique la note suivante de la SMAP :

« La redistribution du temps de travail n'a aucune incidence immédiate sur les dépenses de pension, qui restent équivalentes en valeur absolue. Les membres du personnel occupés à mi-temps partent de toute façon à la retraite dans cinq ans et le membre du personnel qui les remplace n'obtient le droit à la pension que dans trente ou quarante ans. Les dépenses de pension supplémentaires se situent dès lors en dehors du champ des études réalisées par la SMAP.

En ce qui concerne les recettes, la masse de cotisations attendue restera équivalente en valeur absolue, à moins qu'elle ne soit exprimée en fonction de la masse salariale. Dans ce cas (ONSSAPL et la plupart des administrations affiliées à la SMAP), l'équilibre pourra être obtenu de deux manières :

a) en augmentant fictivement la masse salariale, avec compensation de la différence entre les deux traitements élevés qui disparaissent pour moitié et les nouveaux traitements moins élevés à temps plein. Cette méthode est assez complexe et sera inmanquablement source de difficultés pratiques à long terme;

b) en adaptant le taux de cotisation, qui doit être augmenté en fonction du rapport entre l'ancienne et la nouvelle masse salariale.

Si, par analogie avec l'article 18, il fallait prévoir également un article ayant trait aux administrations locales, la SMAP préconise que l'on reprenne, si nécessaire, la formule suivante dans l'arrêté royal qui devrait être pris en vertu des articles 15 et 16 :

« En ce qui concerne les administrations qui, en matière de pensions, sont affiliées à un organisme de prévoyance, le taux de cotisation peut, d'un commun accord avec l'administration, être adapté en fonction du rapport entre l'ancienne et la nouvelle masse salariale. »

Le ministre communique également la note suivante de la SMAP concernant les conventions en matière de gestion des pensions des administrations locales :

« Philosophie de base »

Toute convention en matière de gestion de pensions se fonde sur une étude actuarielle et une analyse financière.

Les paramètres suivants sont pris en considération :

- une hypothèse en matière d'index (actuellement 2,3 %);
- une hypothèse en matière de rendement (actuellement 7,3 %);

— een hypothese van leeftijd van pensionering (60 jaar, 65 jaar, of gemengde hypothesen die door het bestuur verstrekt worden);

— een constant personeelskader.

Aan de hand van een histogram van de spreiding van het personeel in leeftijdsklassen kan al onmiddellijk opgemaakt worden waar het cumulatief punt zal liggen in de pensioenuitgaven. De huidige actieven zijn immers de gepensioneerden van morgen en indien men op een bepaald ogenblik massaal aangevallen wordt zal men ook 30 tot 40 jaar later een massale opkomst van gepensioneerden moeten verwachten.

Dit fenomeen deed zich specifiek voor bij de Belgische gemeenten omdat men hen in de jaren '60 en '70 steeds meer diensten is gaan vragen en het aanwerven van personeel in « the golden sixties » geen probleem leek te scheppen.

Indien men in alle leeftijdsklassen hetzelfde aantal actieven terugvond zou er geen pensioenprobleem zijn omdat de basiswet inzake pensioenen nog altijd de wet van 1844 is. In de praktijk echter vormen de pensioenuitgaven een cyclische beweging die dezelfde vorm aanneemt als het hogervermeld histogram, maar dan verschoven in de tijd (zie schema hierbij).

Dit fenomeen, vertaald in een zuiver omslagstelsel (bijvoorbeeld RSZPPO) laat geen enkel middel van verweer toe : de pensioenen vallen als de leeftijd daar is en de financiële moeilijkheden zijn des te erger als zij te voorschijn komen in een periode waarin men aan personeelsafbouw doet.

De OMOB daarentegen stelt voor om een zeker volume aan reserves aan te leggen die als veiligheidskussen moeten dienen. Deze reserves moeten dus op het hoogtepunt de pensioenuitgaven aftoppen. Hierbij is het het bestuur dat zelf bepaalt welk objectief het zich stelt inzake reservevorming en welke dekkingsgraad het wil bekomen (bijvoorbeeld behoud van de relatieve waarde inzake dekking, een periode van 20 of 30 jaar overbruggen, ...) Enkel voor intercommunales is de OMOB voorstander van het bereiken van een dekkingsgraad van de verbintenissen van 100 % omdat anders de kostprijs van de goederen of de verstrekte diensten vervalst wordt.

De fiabiliteit van de studies berust op het jaarlijks hermaken van de actuariële studie op een constante basis waarbij de afwijking tussen de werkelijkheid en de hypothesen gemeten wordt en, indien dit nodig zou blijken, bijgestuurd kan worden (een kleine bijsturing volstaat om een groot effect op langer termijn te hebben).

Kenmerken van de overeenkomsten inzake pensioenbeheer

— een beheer met open boeken : jaarlijks legt de OMOB in een financieel verslag alle gegevens neer in verband met het beheer van het pensioenfonds. Re-

— une hypothèse en ce qui concerne l'âge de la mise à la retraite (60 ans, 65 ans, ou des hypothèses mixtes fournies par l'administration);

— un cadre du personnel constant.

Un histogramme représentant la répartition du personnel par catégorie d'âge permet de déterminer d'emblée où se situera le point culminant dans les dépenses de pensions. Les actifs d'aujourd'hui sont en effet les pensionnés de demain et si l'on a, à un moment donné, recruté massivement, il faudra s'attendre, 30 à 40 ans plus tard, à un nombre élevé de pensionnés.

Ce phénomène s'est produit notamment dans les administrations communales, du fait que dans les années 60 et 70, on a demandé aux communes d'assumer de plus en plus de services et que le recrutement de personnel ne semblait pas poser de problème dans les « golden sixties ».

S'il y avait le même nombre d'actifs dans toutes les catégories d'âge, il n'y aurait pas de problème au niveau des pensions, étant donné que la loi de base en matière de pensions est toujours la loi de 1844. Dans la pratique, les dépenses de pension se caractérisent par une évolution cyclique qui revêt la même forme que l'histogramme précité, mais avec un décalage dans le temps (voir schéma ci-joint).

Ce phénomène, lorsqu'il est transposé dans un système de répartition pure (par exemple l'ONSS-APL), ne peut être combattu d'aucune manière : les pensions sont allouées lorsque l'âge de la retraite est atteint et les difficultés financières sont d'autant plus graves qu'elles surviennent dans une période où l'on réduit le personnel.

La SMAP propose par contre de constituer certaines réserves, qui devraient servir de tampon. Ces réserves doivent permettre d'écarter les dépenses de pension au moment où elles sont les plus élevées. C'est le pouvoir local qui déterminera lui-même l'objectif qu'il se fixe en matière de formation des réserves ainsi que le degré de couverture qu'il souhaite atteindre (par exemple, le maintien de la valeur relative en matière de couverture, couverture d'une période de vingt à trente ans). Ce n'est que pour les intercommunales que la SMAP préconise de prévoir un degré de couverture des engagements de 100 %, sans quoi le coût des biens ou des services fournis serait faussé.

La fiabilité des études repose sur la réalisation annuelle de l'étude actuarielle sur une base constante, dans le cadre de laquelle l'écart entre la réalité et les hypothèses est mesuré et peut au besoin être corrigé (une petite correction suffit à engendrer un effet important à long terme).

Caractéristiques des conventions en matière de gestion de pensions

— une gestion à livres ouverts : la SMAP consigne chaque année, dans un rapport financier, toutes les données relatives à la gestion du fonds de pension.

serves begin van het jaar + bijdragen – pensioenbetalingen + intresten – kosten = reserves op het einde van het jaar;

— toekenning van het hoogst mogelijk rendement dat de OMOB zelf kan bekomen uit de belegging van de fondsen in openbare uitgaven (afwezigheid van roerende voorheffing);

— een kostprijs die functie is van de gevraagde prestaties : van minimum service die de pensioenbetaling omvat tot een full service die alle pensioenberekeningen en formaliteiten bevat. Het toekennen van de pensioenen gebeurt echter door het plaatselijk bestuur;

— trekkingsrecht op de reserves : de OMOB verleent, ten belope van 75 %, trekkingsrechten op de gevormde reserves;

— opzegmogelijkheid : de OMOB biedt de mogelijkheid om, mits inachtnaam van een opzegtermijn van drie jaar, het contract te beëindigen.

Principe van de onvervreemdbaarheid van de reserves

De reserves zijn eigendom van de OMOB en kunnen in geen geval terugkeren naar het bestuur : zij vormen de tegenwaarde van de verplichtingen van de verzekeraar (betalen van de pensioenen ten belope van de dekkingsgraad). Deze verplichting blijft behouden in geval van opzeg van het contract.

Boni inzake kinderbijslag (wet van 6 augustus 1993)

De boni zijn tot stand gekomen uit de overschotten inzake kinderbijslag en komen ten goede zowel aan de gemeenten aangesloten bij de omslagkas als aan deze aangesloten bij de OMOB. De opbrengsten van deze boni, beheerd door de RSZPPO, en de nieuwe overschotten worden aan deze gemeenten uitgekeerd pro rata de loonmassa's maar de OMOB-gemeenten moeten 10 % van de loonmassa via de RSZPPO aan de OMOB doorstorten. »

Réserves au début de l'année + cotisations – versements de pensions + intérêts – frais = réserves à la fin de l'année;

— octroi du rendement maximum que la SMAP peut elle-même obtenir du placement des fonds dans les émissions publiques (absence de précompte mobilier);

— un coût lié aux prestations demandées : du service minimum, qui comprend le versement de la pension, au service complet, qui englobe tous les calculs relatifs à la pension et toutes les formalités. C'est toutefois l'administration locale qui octroie les pensions;

— droit de tirage sur les réserves : la SMAP accorde, à concurrence de 75 %, des droits de tirage sur les réserves constituées;

— possibilité de résiliation : la SMAP permet de mettre fin au contrat moyennant un préavis de trois ans.

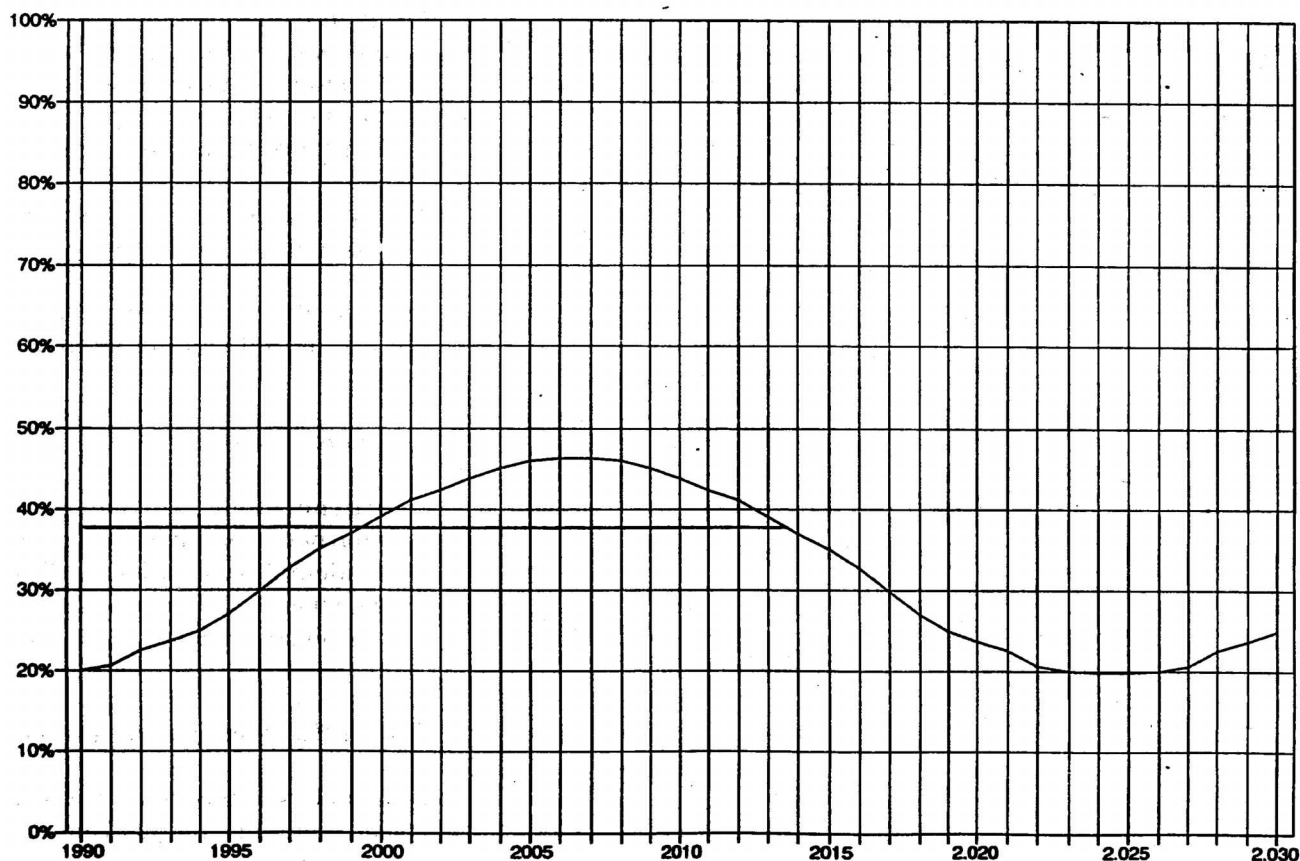
Principe de l'inaliénabilité des réserves

Les réserves appartiennent à la SMAP et ne peuvent en aucun cas retourner à l'administration : elles constituent la contre-valeur des obligations de l'assureur (paiement des pensions à concurrence du taux de couverture). Cette obligation demeure en cas de résiliation du contrat.

Bonis en matière d'allocations familiales (loi du 6 août 1993)

Les bonis proviennent des avances en matière d'allocations familiales et profitent tant aux communes affiliées à la caisse de répartition qu'à celles qui sont affiliées à la SMAP. Les produits de ces bonis, gérés par l'ONSSAPL, et les nouvelles avances sont versés à ces communes à raison des masses salariales, mais les communes affiliées à la SMAP doivent reverser 10 % de la masse salariale à la SMAP via l'ONSSAPL. »

Evolutie van de pensioenlast
—
Evolution de la charge des pensions



III. — ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING EN STEMMINGEN

Artikel 1

Op vraag van de heer Pierco legt *de minister* uit dat van sommige overheidsbedrijven een specifiek bedrijfsplan wordt gevraagd.

Van de gemeenten wordt een specifieke beslissing (een toetredingsakte) gevraagd die eveneens als een bedrijfsplan kan worden beschouwd. Op die manier blijkt het parallellisme met het Globaal Plan zo veel mogelijk behouden.

III. — DISCUSSION DES ARTICLES ET VOTES

Article 1^{er}

En réponse à M. Pierco, *le ministre* précise que certaines entreprises publiques devront présenter un plan d'entreprise spécifique.

Les communes sont invitées à présenter une décision spécifique (un acte d'adhésion), qui peut également être considérée comme un plan d'entreprise. Cette formule permet de préserver au mieux le parallélisme avec le plan global.

De thans voorgestelde regeling is met andere woorden geen uitzondering op de door de regering afgekondigde loonstop.

De heer Van Peel stelt vast dat hier veeleer het wettelijke kader wordt geschapen voor een bedrijfsplan. In deze logica zou iedere gemeente zelf moeten kunnen beslissen of zij al dan niet van dit wettelijk kader gebruik maakt.

De minister ziet geen reden waarom een gemeente, gelet op het budgettair neutrale karakter van de operatie, vrij zou moeten blijven om al dan niet toe te treden. Iedere gemeentebestuurder heeft immers recht op de halftijdse vervroegde uittreding, zoals ook elk personeelslid in de privé-sector dat recht heeft (vanaf de leeftijd van 50 jaar).

De heer Breyne merkt op dat de gemeenten de mogelijkheid moeten hebben om zelf een coherent tewerkstellingsbeleid te voeren (bijvoorbeeld door het creëren van tewerkstelling via investeringen). Daarenboven is de thans ingevoerde regeling wel facultatief voor de OCMW's, waardoor binnen eenzelfde gemeente twee verschillende personeelsstatuten dreigen te ontstaan.

De minister legt uit dat het om institutionele redenen niet mogelijk was het systeem van halftijdse vervroegde uittreding ook aan de OCMW's op te leggen.

Nochtans is het ook voor hen een budgettair neutrale operatie.

*
* *

Artikel 1 wordt aangenomen met 10 stemmen tegen 1 en 2 onthoudingen.

Art. 2

De heer Breyne dient amendement n° 3 (Stuk n° 1734/2) in. Hij verantwoordt dit als volgt :

« Een belangrijke doelstelling van dit wetsontwerp is het veilig stellen van de betaling van de pensioenen. Daar er voor de gemeenten verschillende financieringssystemen bestaan, kan het verplicht opleggen van deze maatregel tot gevolg hebben dat niet kan voldaan worden aan de verplichting van artikel 15 van het ontwerp. Daarenboven zijn de gemeenten en provincies best geplaatst om te oordelen op welke manier zij een coherent tewerkstellingsbeleid kunnen voeren. »

Nog in verband met de financiële weerslag voor de gemeenten meent de heer Breyne dat er scenario's mogelijk zijn die resulteren in een financieel verlies voor de gemeenten.

Hij illustreert aan de hand van volgend voorbeeld :

« — Twee uitstappers (die op het einde van hun loopbaan zijn, en dus een hoge wedde hebben) worden vervangen door een personeelslid dat nu in contractueel of gesco-verband bij het gemeentebestuur

En d'autres termes, le régime proposé ne déroge pas au blocage des salaires décidé par le gouvernement.

M. Van Peel constate que le projet crée en fait un cadre légal pour le plan d'entreprise. Dans cette logique, chaque commune devrait pouvoir décider elle-même si elle souhaite ou non faire usage de ce cadre légal.

Le ministre ne voit pas pourquoi la commune devrait avoir le loisir d'adhérer ou non au régime alors qu'il s'agit d'une opération neutre en termes budgétaires. Tout agent communal a en effet le droit d'opter pour un départ anticipé à mi-temps, au même titre d'ailleurs que tout travailleur du secteur privé (dès l'âge de 50 ans).

M. Breyne fait observer que les communes doivent avoir la possibilité de mener une politique cohérente en matière d'emploi (par exemple la création d'emplois par des investissements). En outre, le régime que le projet à l'examen tend à instaurer est facultatif dans le cas des CPAS, ce qui risque de donner naissance à deux statuts différents pour le personnel d'une même commune.

Le ministre explique qu'il était impossible, pour des raisons institutionnelles, d'imposer également le système du départ anticipé à mi-temps aux CPAS.

Néanmoins, cette opération est, pour eux aussi, neutre sur le plan budgétaire.

*
* *

L'article 1^{er} est adopté par 10 voix contre une et 2 abstentions.

Art. 2

M. Breyne présente l'amendement n° 3 (Doc. n° 1734/2) qu'il justifie comme suit :

« Un des principaux objectifs du projet de loi est d'assurer le paiement des pensions. Étant donné qu'au niveau des communes, il existe différents systèmes de financement, obliger celles-ci à appliquer la mesure projetée risque d'avoir pour conséquence qu'il sera impossible de satisfaire à l'obligation instaurée par l'article 15 du projet. Les communes et les provinces sont en outre les mieux placées pour déterminer de quelle manière elles peuvent mener une politique cohérente en matière d'emploi. »

Toujours en ce qui concerne les conséquences financières de la nouvelle législation pour les communes, *M. Breyne* estime que, dans certains cas, les communes peuvent subir une perte financière.

Il illustre cette affirmation au moyen de l'exemple suivant :

« — Deux membres du personnel qui font usage du droit au départ à mi-temps (ils sont en fin de carrière et ont donc des traitements élevés) sont remplacés par une personne qui travaille à l'adminis-

werkt. Veelal hebben deze personen reeds een behoorlijke anciënniteit verworven (5 tot 10 jaar), zij zullen dus niet aan de minimumwedde starten. Het is dus zeer te betwijfelen of dit dan minder gaat kosten voor de gemeente, aangezien ze voor de drie personeelsleden die er bij betrokken zijn telkens de volledige pensioenrechten als statutair personeelslid moet vrijwaren.

— Ofwel worden de twee uitstappers vervangen door een merkkelijk goedkoper nieuw (en dus pas beginnend) statutair personeelslid en zou dit een besparing kunnen betekenen op de loonmassa van de statutaire personeelsleden voor de gemeenten. Maar dit heeft een negatief effect op de stijging van de pensioenbijdrage voor de statutaire personeelsleden, zeker voor die gemeenten (90 %) die aangesloten zijn bij het omslagstelsel van de RSZPPO. Want de stijging van de pensioenbijdrage is recht evenredig met de hoogte van de totale loonmassa van de statutairen. Er komen elk jaar ongeveer 1 000 pensioenen bij, maar de globale loonmassa voor alle vastbenoemden daalt nu reeds (van ongeveer 44 miljard frank in 1993, naar 43 miljard frank in 1994). Hierdoor is de bijdragevoet de jongste jaren razendsnel gestegen (van 21,5 % in 1990 naar 28,5 % in 1995). Als nu de totale loonmassa door de arbeidsherverdeling nog daalt, wordt dit nefast voor de bijdragevoet inzake pensioenen (prognoses geven aan dat we evolueren naar percentages van 40 % in 2000; vergelijken we dit even met de pensioenbijdrage voor een gewone werknemer namelijk iets meer dan 16 %, dan wordt dit werkelijk onbetaalbaar voor de gemeenten; trouwens de gemeenten betalen dit helemaal zelf, terwijl voor het werknemersstelsel zwaar bijgepast wordt door de overheid via de sociale zekerheid). »

De minister benadrukt dat de pensioenlast door de werkgever te betalen aan de RSZPPO (28 %) niet wijzigt met het nieuw systeem. Wat wel zal wijzigen is de bijdrage te betalen door de werknemer (7,5 %).

De minister meent dat de financiële manoeuvreerruimte voor de gemeente aldus voldoende gevrijwaard is.

Wat de mogelijke problemen van organisatorische aard voor kleine gemeenten betreft, onderkent de minister dat de arbeidsherverdeling inderdaad dergelijke problemen kan veroorzaken. In voorkomend geval zal men een bijkomende inspanning moeten leveren en voldoende creativiteit aan de dag leggen.

tration communale sous un statut de contractuel ou de contractuel subventionné. Celle-ci a généralement déjà acquis une certaine ancienneté (entre 5 et 10 ans) et ne débute donc pas au traitement minimum. Il est dès lors fort improbable que ce remplacement permette à la commune de réaliser une économie puisque celle-ci doit sauvegarder, pour les trois personnes concernées, l'intégralité de leurs droits en matière de pension en qualité d'agents statutaires.

— Autre cas de figure : les deux membres du personnel qui font usage du droit au départ à mi-temps sont remplacés par un nouvel agent statutaire (c'est-à-dire un débutant) d'un coût nettement moins élevé, ce qui peut entraîner une réduction de la masse salariale du personnel statutaire de la commune. Cela a toutefois une incidence négative sur l'augmentation de la cotisation de pension afférente au personnel statutaire, surtout dans le chef des communes (90 %) qui sont affiliées au système de répartition de l'ONSSAPL, étant donné que l'augmentation de la cotisation de pension est directement proportionnelle au volume de la masse salariale totale des statutaires. Quelque mille pensions viennent s'ajouter chaque année, alors que la masse salariale globale de l'ensemble des agents nommés à titre définitif a déjà commencé de diminuer (tombant d'environ 44 milliards de francs en 1993 à 43 milliards de francs en 1994). Cela s'est traduit, ces dernières années, par une augmentation très rapide du taux de cotisation (qui est passé de 21,5 % en 1990 à 28,5 % en 1995). Si la redistribution du travail entraîne une nouvelle diminution de la masse salariale totale, cette évolution influera de manière négative sur le taux de cotisation en matière de pension (selon certaines prévisions, le taux de cotisation pourrait être de l'ordre de 40 % en l'an 2000; si l'on compare ce taux avec celui applicable pour un travailleur ordinaire, soit un peu plus de 16 %, il est clair que les communes éprouveront vraiment des difficultés à payer leurs cotisations; n'oublions pas que les communes prennent en charge la totalité de ces cotisations, alors que dans le régime des travailleurs salariés, les pouvoirs publics interviennent largement par le biais de la sécurité sociale). »

Le ministre souligne que le nouveau système ne modifiera pas l'importance des cotisations de pension à verser par l'employeur à l'ONSSAPL (28 %). Ce qui changera, en revanche, c'est la cotisation à verser par le travailleur (7,5 %).

Le ministre estime que la marge de manoeuvre financière de la commune est dès lors suffisamment sauvegardée.

En ce qui concerne la possibilité de voir des petites communes confrontées à des difficultés d'organisation, le ministre reconnaît que la redistribution du travail peut causer des problèmes de cette nature. Il faudra, le cas échéant, fournir un effort supplémentaire et faire preuve d'une créativité suffisante.

Wat het effect van de contractuelen op de RSZPPO betreft benadrukt de minister dat dit enkel betrekking heeft op de vierdagenweek-formule.

De gemeenten kunnen een financieel voordeel boeken door het invoeren van deze formule; op termijn zal de pensioenlast wel verzwaren.

Om tegemoet te komen aan de bekommernis inzake de financiële haalbaarheid voor de gemeenten stelt de minister voor om het bedrag van de premie voor de halftijdse vervroegde uittrekking, zoals bepaald in artikel 4, § 1 te wijzigen. Zie de bespreking bij artikel 4.

Ingevolge het antwoord van de minister en de voorgestelde wijziging van artikel 4 wordt amendement n° 3 ingetrokken.

*
* *

Het artikel 2 wordt aangenomen met 12 stemmen tegen 1 en 2 onthoudingen.

Art. 3

Dit artikel geeft geen aanleiding tot verdere bespreking.

*
* *

Artikel 3 wordt aangenomen met 12 stemmen tegen 1 en 2 onthoudingen.

Art. 4

Ingevolge de bespreking bij artikel 2, inzonderheid wat de financiële haalbaarheid en manoeuvreerruimte voor de gemeenten betreft, dient de heer Breyne c.s. amendement n° 12 (Stuk n° 1734/4) in. De aanvullende premie, te betalen aan de halftijdse uittrekkende ambtenaren, zal door elk betrokken bestuur kunnen worden vastgesteld op minimum 8 000 frank tot maximum 11 940 frank.

De heer Breyne vraagt of de vaststelling van dit bedrag een eenmalige beslissing is, of kan dit variëren van jaar tot jaar.

De minister antwoordt hierop dat de besturen een verschillend bedrag kunnen hanteren naargelang het niveau van de ambtenaren. Evenals jaarlijks een verschillend bedrag kan worden vastgesteld voor de nieuw uittrekkende ambtenaren.

Doch eenmaal het bedrag wordt vastgesteld voor een bepaalde categorie ambtenaren, blijft dit bedrag ongewijzigd gedurende de vijf jaren tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

*
* *

En ce qui concerne l'incidence des contractuels sur l'ONSSAPL, le ministre souligne que cela ne concerne que la formule de la semaine de quatre jours.

L'instauration de cette formule peut générer un avantage financier dans le chef des communes; par contre, à terme, la charge des pensions augmentera.

Pour répondre aux préoccupations formulées à propos de la faisabilité financière de l'opération au niveau des communes, le ministre propose de modifier le montant, fixé à l'article 4, § 1^{er}, de la prime pour départ anticipé à mi-temps. On se reportera, à cet égard, à la discussion de l'article 4.

Compte tenu de la réponse du ministre et de la proposition de modification de l'article 4, l'amendement n° 3 est retiré.

*
* *

L'article 2 est adopté par 12 voix contre une et 2 abstentions.

Art. 3

Cet article ne donne lieu à aucune observation.

*
* *

L'article 3 est adopté par 12 voix contre une et 2 abstentions.

Art. 4

A la suite de la discussion de l'article 2, en particulier quant à la faisabilité financière et la marge de manoeuvre laissée aux communes, M. Breyne et consorts présentent un amendement (n° 12, Doc. n° 1734/4). La prime complémentaire due à l'agent faisant usage du droit au départ à mi-temps sera fixée par chaque commune à un montant s'élevant à 8 000 francs minimum et 11 940 francs maximum.

M. Breyne demande si ce montant sera fixé une fois pour toutes ou s'il pourra varier d'année en année.

Le ministre répond que les administrations peuvent utiliser un montant différent en fonction du niveau des fonctionnaires. On peut également fixer chaque année un montant différent pour les nouveaux fonctionnaires qui usent du droit au départ anticipé.

Une fois fixé pour une catégorie donnée de fonctionnaires, ce montant reste toutefois inchangé pendant cinq ans jusqu'à ce que les intéressés aient atteint l'âge de la pension.

*
* *

Amendement n° 12 wordt aangenomen met 12 stemmen tegen 1 en 2 onthoudingen.

Het aldus gewijzigde artikel 4 wordt aangenomen met dezelfde stemming.

Art. 5, 6 en 7

De artikelen 5 tot 7 geven geen aanleiding tot verdere bespreking.

*
* *

De artikelen 5, 6 en 7 worden aangenomen met 12 stemmen tegen 1 en 2 onthoudingen.

Art. 8

Amendement n° 6 van de heer Thiel (Stuk n° 1734/3) wordt toegelicht door de heer Saussus. Spreker verwijst naar de schriftelijke verantwoording en vreest dat vooral de ambtenaren van de lagere niveau's op financieel vlak hard zullen worden getroffen.

*
* *

Amendement n° 6 wordt verworpen met 14 stemmen tegen 2.

Artikel 8 wordt aangenomen met 12 stemmen tegen 1 en 2 onthoudingen.

Art. 9

De heer Van der Poorten betreurt dat vele geslaagde kandidaten van door het Vast Wervingssecretariaat georganiseerde examens nooit worden in dienst genomen omdat de overheid telkens weer nieuwe contractuele personeelsleden in dienst neemt.

Ook in dit ontwerp wordt de vrijgekomen arbeidstijd opgevuld door de tewerkstelling van werklozen die deeltijds of voltijds in dienst worden genomen op grond van een arbeidsovereenkomst.

Hij pleit ervoor dat de overheid in de toekomst beroep zou doen op de geslaagden van door het Vast Wervingssecretariaat georganiseerde examens en dat ook de rangschikking van de geslaagde kandidaten hierbij zou worden gerespecteerd.

De heer Pierco sluit zich daarbij aan. Hij herinnert in dit verband aan gelijkaardige problemen die in het verleden zijn gerezen met betrekking tot de aanwerving van gesubsidieerde contractuelen.

Volgens de minister ligt de oorzaak van deze problemen vooral bij de wervingsstop die gedurende meerdere jaren werd aangehouden.

Het systematisch oproepen van de (best geplaatste) geslaagden van door het Vast Wervingssecretariaat

L'amendement n° 12 est adopté par 12 voix contre une et 2 abstentions.

L'article 4, ainsi modifié, est adopté par un vote identique.

Art. 5, 6 et 7

Les articles 5 à 7 ne donnent lieu à aucune observation.

*
* *

Les articles 5, 6 et 7 sont adoptés par 12 voix contre une et 2 abstentions.

Art. 8

M. Saussus commente l'amendement n° 6 de M. Thiel (Doc. n° 1734/3). L'intervenant renvoie à la justification écrite et craint que ce soient surtout les agents des niveaux inférieurs qui soient touchés le plus durement sur le plan financier.

*
* *

L'amendement n° 6 est rejeté par 14 voix contre 2.

L'article 8 est adopté par 12 voix contre une et 2 abstentions.

Art. 9

M. Van der Poorten déplore que bon nombre de lauréats d'examens organisés par le Secrétariat permanent de recrutement ne soient pas engagés parce que les pouvoirs publics engagent constamment de nouveaux contractuels.

Le projet à l'examen prévoit également que le temps de travail libéré sera comblé par la mise au travail de chômeurs engagés dans les liens d'un contrat de travail à temps plein ou à temps partiel.

Il préconise qu'à l'avenir, les pouvoirs publics fassent plutôt appel aux lauréats des examens organisés par le Secrétariat permanent de recrutement et que, ce faisant, ils respectent également l'ordre de classement de ces lauréats.

M. Pierco se rallie aux proos de l'intervenant précédent. Il rappelle à ce propos que, par le passé, le recrutement d'agents contractuels subventionnés a posé des problèmes similaires.

Le ministre estime que ces problèmes sont essentiellement dus au blocage des recrutements qui a duré plusieurs années.

Ce n'est pas en appelant systématiquement en service les lauréats (les mieux classés) des examens

riaat georganiseerde examens om de vrijgekomen arbeidstijd op te vullen zou het probleem niet oplossen.

Dit zou immers betekenen dat zij deze contractuelen telkens weer zouden zien vertrekken wanneer de federale overheid tot statutaire aanwervingen zou overgaan.

Daarenboven zullen weinig geslaagden bereid zijn om in een verafgelegen gemeente als contractueel personeelslid te gaan werken.

Ook het inrichten door het Vast Wervingssecretariaat van specifieke examens voor contractuele personeelsleden (zoals in het verleden is gebeurd) lost niets op.

De heer Van der Poorten blijft erbij dat de geloofwaardigheid van de overheid in het gedrang komt wanneer geslaagde kandidaten niet worden aangeworven en anderen wel. Hij verwijst naar zijn talloze parlementaire vragen hiervoor.

De minister wijst erop dat zijn departement zich strikt houdt aan de terzake geldende regels.

Bepaalde andere overheidsdiensten hebben hier wel reeds problemen mee gehad.

Hij verwijst in dit verband naar de artikelen 3, 6, 7, 8 en 9 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken (*Belgisch Staatsblad* van 14 augustus 1993).

Eerst en vooral moet, luidens artikel 7, § 1 van deze wet, de opdracht tot betaling van de eerste wedde van ieder personeelslid geïmprimeerd worden door de inspecteur van financiën, de regeringscommissaris of de afgevaardigde van de minister van Financiën.

Daarenboven verwittigt het Rekenhof, wanneer het in het kader van zijn controle (*a posteriori*, aangezien het vaste uitgaven betreft) vaststelt dat de aanwerving van een personeelslid heeft plaatsgehad met niet-naleving van de voorschriften van de artikelen 1 tot 5 en 16 van diezelfde wet, daarvan de secretaris-generaal van het ministerie van Ambtenarenzaken, de vaste wervingssecretaris en de inspecteur-generaal van financiën, hoofd van het korps (artikel 8, § 3).

Op grond van de met toepassing van artikel 8 ontvangen inlichtingen, stellen de vaste wervingssecretaris, de inspecteur-generaal van financiën, hoofd van het korps en de secretaris-generaal van het ministerie van Ambtenarenzaken samen vast dat de werving van een personeelslid van rechtswege nietig is doordat ze heeft plaatsgehad met overtreding van de artikelen 1 tot 5 en 16.

Ze brengen de akte van vaststelling ter kennis van het betrokken personeelslid bij een ter post aangetekende brief met opgave van de gronden der vastgestelde nietigheid. Deze kennisgeving moet gebeuren binnen een termijn van zes maanden vanaf de datum van het besluit of van de beslissing tot benoeming of vanaf de datum van de overeenkomst.

De heer Van der Poorten blijft vrezen voor favoritisme bij de aanduiding van de in artikel 9 van het voorliggend wetsontwerp bedoelde werklozen.

du Secrétariat permanent de recrutement pour leur confier le temps de travail ainsi libéré que l'on pourrait résoudre le problème.

Cela signifierait en effet que ces contractuels quitteraient les administrations communales chaque fois que les autorités fédérales procéderaient à des recrutements statutaires.

Rares seront en outre les lauréats qui seront disposés à travailler dans une commune lointaine en tant que membre du personnel contractuel.

L'organisation, par le secrétariat permanent de recrutement, d'examens spécifiques pour les membres contractuels (ainsi que cela s'est fait par le passé) ne constitue pas non plus une solution.

M. Van der Poorten maintient que le fait de recruter seulement certains lauréats porte atteinte à la crédibilité des pouvoirs publics. Il renvoie aux multiples questions parlementaires qu'il a posées à ce sujet.

Le ministre souligne que son département observe strictement les règles en vigueur.

Certains autres services publics ont cependant connu des problèmes à ce niveau.

Il renvoie à cet égard aux articles 3, 6, 7, 8 et 9 de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de Fonction publique (*Moniteur belge* du 14 août 1993).

Il convient avant tout de faire observer qu'en vertu de l'article 7, § 1^{er}, l'ordre de paiement du premier traitement de tout agent doit être visé par l'inspecteur des Finances, le commissaire du gouvernement ou le délégué du ministre des Finances.

En outre, lorsque la Cour des comptes constate dans le cadre du contrôle qu'elle exerce (*a posteriori*, étant donné qu'il s'agit de dépenses fixes) que le recrutement d'un agent a été effectué en méconnaissance des prescriptions des articles 1^{er} à 5 et 16 de cette même loi, elle en informe le secrétaire général du ministère de la Fonction publique, le secrétaire permanent au recrutement et l'inspecteur général des Finances, chef de corps (article 8, § 3).

Sur la base des informations reçues en application de l'article 8, le secrétaire permanent au recrutement, l'inspecteur général des finances, chef de corps ainsi que le secrétaire général du ministère de la Fonction publique constatent ensemble que le recrutement d'un agent est nul de plein droit pour avoir été effectué en méconnaissance des articles 1^{er} à 5 et 16.

Ils notifient l'acte de constatation à l'agent intéressé, par pli recommandé à la poste, en y indiquant les motifs de la nullité constatée. Cette notification doit intervenir dans un délai de six mois à partir de la date de l'arrêté ou de la décision de nomination ou de la date du contrat.

M. Van der Poorten redoute néanmoins un certain favoritisme dans la désignation des chômeurs visés à l'article 9 du projet de loi à l'examen.

Hij dient dan ook een amendement n° 5 (Stuk n° 1734/2) in dat ertoe strekt de eerste paragraaf van dit artikel aan te vullen met het volgende lid :

« De overheidsdiensten bedoeld in artikel 2, 1° dienen voor de verplichte opvulling beroep te doen op laureaten van door het Vast Wervingssecretariaat ingerichte wervingsexamens. »

De minister meent dat dit amendement overbodig is omdat een uitvoeringsbesluit nu reeds voorziet dat alle aanwervingen in de openbare sektor, ook van contractuelen, moeten gebeuren via het Vast Wervingssecretariaat. Uitgezonderd wanneer het gaat om specifieke testen die het Vast Wervingssecretariaat niet voorziet.

Ingevolge het antwoord van de minister trekt de heer Van der Poorten amendement n° 5 in.

Op vraag van *de heer Thiel* naar de draagwijdte van § 2, 4°, verduidelijkt *de minister* dat het *in casu* contractuelen betreft met een vervangingsovereenkomst waarvan de duur afhankelijk is van de afwezigheid van degenen die men vervangt (bijvoorbeeld de vervanging ingevolge zwangerschapsverlof of loopbaanonderbreking).

De heer Thiel dient vervolgens amendement n° 7 in (Stuk n° 1734/3) dat er onder meer toe strekt in een § 4 te bepalen dat, « indien de door twee personeelsleden vrijgemaakte arbeidstijd wordt ingenomen door een contractueel die door de betrokken overheidsdienst met een vervangingsovereenkomst was tewerkgesteld, deze verplicht door een werkloze moet worden vervangen ».

De minister wijst erop dat in § 2 een ruimere definitie van het begrip « werkloze » wordt gehanteerd, waarin onder meer de met een vervangingsovereenkomst tewerkgestelde werklozen begrepen zijn. Men dient deze personen die reeds over een zekere ervaring in de dienst beschikken, bijgevolg niet eerst te ontslaan alvorens ze in toepassing van onderhavig artikel in dienst te nemen.

Na een vraag in die zin van *de heer Saussus*, verduidelijkt *de minister* dat de gesubsidieerde contractuelen in ieder geval niet onder het toepassingsgebied van § 2, 4° vallen. Het betreft enkel de voormelde contractuelen, die een uiterst precair statuut hebben.

*
* *

Met betrekking tot § 1 van dit artikel vraagt *de heer Pierco* zich af of de verplichte opvulling van de vrijgekomen arbeidstijd wel gemakkelijk zal verlopen, indien slechts twee personeelsleden gebruik maken van de vrijwillige vierdagenweek. In die hypothese zou immers slechts een 40 %-job kunnen worden aangeboden, hetgeen waarschijnlijk niet van aard is vele uitkeringsgerechtigde werklozen aan te trekken.

De minister erkent dat zich terzake een probleem zou kunnen stellen. De huidige reglementering met

Il présente dès lors un amendement (n° 5 — Doc. n° 1734/2) visant à compléter le § 1^{er} de cet article par l'alinéa suivant :

« Les services publics visés à l'article 2, 1°, ne peuvent engager en l'occurrence que des lauréats d'examens organisés par le Secrétariat permanent de recrutement. »

Le ministre estime que cet amendement est superflu, étant donné qu'un arrêté d'exécution prévoit dès à présent que tous les recrutements effectués dans le secteur public doivent l'être par le truchement du Secrétariat permanent de recrutement, même lorsqu'il s'agit d'agents contractuels. La seule exception prévue concerne les tests spécifiques qui ne sont pas prévus par le Secrétariat permanent de recrutement.

A la suite de la réponse du ministre, M. Van der Poorten retire son amendement n° 5.

En réponse à une question de *M. Thiel* sur la portée du § 2, 4°, *le ministre* précise que la disposition concerne en l'occurrence les contractuels ayant un contrat de remplacement dont la durée dépend de la durée de l'absence de l'agent remplacé (par exemple, en cas de congé de maternité ou d'interruption de carrière).

M. Thiel présente ensuite un amendement (n° 7, Doc. n° 1734/3) visant notamment à préciser, dans un § 4, que « si le travail libéré par deux membres du personnel est occupé par un contractuel occupé par le service public concerné dans les liens d'un contrat de remplacement, celui-ci est obligatoirement remplacé par un autre chômeur ».

Le ministre fait observer que le § 2 retient une définition plus large de la notion de « chômeur », qui englobe notamment les contractuels occupés dans les liens d'un contrat de remplacement. Il ne faut donc pas licencier ces personnes, qui ont une certaine expérience du service, pour pouvoir les engager en application de l'article à l'examen.

Interrogé à ce sujet par *M. Saussus*, *le ministre* précise que les contractuels subventionnés ne relèvent en aucun cas du champ d'application du § 2, 4°. Cette disposition ne vise que les contractuels précités, dont le statut est extrêmement précaire.

*
* *

En ce qui concerne le § 1^{er} de cet article, *M. Pierco* se demande si l'obligation de réattribuer le temps de travail libéré ne posera pas de problèmes lorsque deux membres du personnel seulement optent pour la semaine de quatre jours. Dans cette hypothèse, on ne pourrait en effet offrir qu'un emploi à 2/5^e temps, c'est-à-dire un emploi qui ne suscitera guère de candidatures parmi les chômeurs indemnisés.

Le ministre admet que cela pourrait poser certains problèmes. La réglementation actuelle en matière de

betrekking tot deeltijdse werkloosheid is inderdaad niet zo bevorderlijk voor een politiek van arbeidsherverdeling. Wel is het best mogelijk dat vooral bestaansminimumtrekkers toch geneigd zullen zijn om zulke job te aanvaarden.

Als repliek hierop, vreest *de heer Breyne* dat de trend die erin bestaat hooggekwalificeerd personeel verplicht te vervangen door mensen met precarie statuten of door bestaansminimumtrekkers, op termijn kwalijke gevolgen zal hebben voor het kwaliteitsniveau van kleinere administraties (bijvoorbeeld in kleinere gemeenten).

*
* *

Amendement n° 5 van de heer Van der Poorten werd ingetrokken.

Amendement n° 7 van de heer Thiel wordt verworpen met 10 tegen 2 stemmen en 1 onthouding.

Artikel 9 wordt aangenomen met 10 tegen 3 stemmen.

Art. 10

Door *de heer Thiel* wordt amendement n° 8 (Stuk n° 1734/3) ingediend, ertoe strekkende § 2 weg te laten.

De verantwoording van *de heer Saussus* luidt dat het niet het geschikte moment is om de inkomsten van de sociale zekerheid te beperken.

Dit amendement n° 8 wordt verworpen met 11 tegen 2 stemmen.

Artikel 10 wordt aangenomen met 10 tegen 1 stem en 2 onthoudingen.

Art. 11

De heer Thiel dient amendement n° 9 (Stuk n° 1734/3) in teneinde te bepalen dat verscheidene opeenvolgende vervangingsovereenkomsten na het tweede dienstjaar worden omgezet in een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur.

De minister verwijst naar de wet op de arbeidsovereenkomsten. Deze wet voorziet dat een persoon met verscheidene opeenvolgende arbeidscontracten in dezelfde dienst, uiteindelijk geacht wordt een contract van onbepaalde duur te hebben.

Ingevolge dit antwoord van de minister, wordt amendement n° 9 ingetrokken.

Artikel 11 wordt vervolgens aangenomen met 10 tegen 1 stem en 2 onthoudingen.

Art. 12

De heer Schellens informeert naar de stand van zaken met betrekking tot de besprekingen over de arbeidsherverdeling in de autonome overheidsbedrijven.

chômage à temps partiel n'est en effet guère propice à la mise en œuvre d'une politique de redistribution du temps de travail. Il n'est cependant pas à exclure que ce type d'emploi attire des candidats, surtout parmi les minimexés.

M. Breyne craint quant à lui que la tendance qui consiste à remplacer obligatoirement des agents hautement qualifiés par des personnes au statut précaire ou des minimexés n'ait, à terme, des conséquences dommageables pour le niveau de qualité des petites administrations (par exemple des petites communes).

*
* *

L'amendement n° 5 de M. Van der Poorten est retiré.

L'amendement n° 7 de M. Thiel est rejeté par 10 voix contre 2 et une abstention.

L'article 9 est adopté par 10 voix contre 3.

Art. 10

M. Thiel présente un amendement (n° 8, Doc. n° 1734/3) visant à supprimer le § 2.

M. Saussus fait observer, en guise de justification, que l'heure n'est pas à la diminution des ressources de la sécurité sociale.

L'amendement est rejeté par 11 voix contre 2.

L'article 10 est adopté par 10 voix contre une et 2 abstentions.

Art. 11

M. Thiel présente un amendement (n° 9, Doc. n° 1734/3) visant préciser que plusieurs contrats de remplacement successifs sont transformés en un contrat de travail à durée déterminée après la deuxième année de service.

Le ministre renvoie à la loi relative aux contrats de travail qui prévoit qu'une personne ayant bénéficié de plusieurs contrats de travail successifs dans le même service est finalement réputée avoir un contrat à durée indéterminée.

À la suite de cette réponse du ministre, l'amendement n° 9 est retiré.

L'article 11 est ensuite adopté par 10 voix contre une et 2 abstentions.

Art. 12

M. Schellens demande où en sont les discussions relatives à la redistribution du travail au sein des entreprises publiques autonomes.

Volgens *de minister* is het duidelijk dat de overheidsbedrijven wachten op de goedkeuring van de wet.

Toch maakt men inmiddels berekeningen over de mogelijke kostprijs ingeval de voorgestelde maatregelen van toepassing worden verklaard.

Het zal in elk geval aan de volgende regering toekomen om de bedrijfsplannen goed te keuren bij een in ministerraad overlegd koninklijk besluit.

*
* *

Bij amendement n° 1 van *de heer Vanleenhove c.s.* (Stuk n° 1734/2) wordt voorgesteld zowel de Regie der Luchtweegen als de Regie voor Maritiem Transport voor de toepassing van deze wet gelijk te schakelen met de autonome overheidsbedrijven.

De minister verklaart zich akkoord met dit amendement.

Indien men de maatregelen inzake herverdeling van de arbeid op deze beide Regies toepasselijk wil verklaren, moet het inderdaad *expressis verbis* in de wet vermeld worden; geen van beide valt momenteel immers onder het regime van de wetgeving op de autonome overheidsbedrijven.

Bij aanneming van het amendement, zullen ook deze twee regies een door de regering goed te keuren bedrijfsplan kunnen sluiten.

*
* *

Amendement n° 1 van *de heer Vanleenhove c.s.* wordt aangenomen met 12 stemmen en 1 onthouding.

Het aldus gewijzigd artikel 12 wordt aangenomen met 10 tegen 1 stem en 2 onthoudingen.

Art. 13

Mede gelet op het toepassingsgebied, voorzien in artikel 2 van het wetsontwerp, vraagt *de heer Breyne* zich af of men de OCMW's dient te situeren onder de andere administratieve overheden waarvan sprake in onderhavig artikel.

De minister verduidelijkt dat men het volgende onderscheid dient te maken :

— al het personeel van de gemeenten, dit wil zeggen zowel de gemene graden (bijvoorbeeld opstellers) als de specifieke graden (politie of brandweer) vallen onder het toepassingsgebied van artikel 2;

— de personeelsleden van de OCMW's met gemene graden kunnen zich beroepen op de artikelen 3 en 4;

— het personeel van de OCMW's met specifieke graden vallen daarentegen onder het toepassingsgebied van artikel 13.

Il est évident, estime *le ministre*, que les entreprises publiques attendent l'adoption de la loi.

En attendant, des calculs sont effectués afin de chiffrer le coût possible de l'application éventuelle des mesures proposées.

Il incombera en tout cas au prochain gouvernement d'approuver le plan d'entreprise par arrêté royal délibéré en conseil des ministres.

*
* *

Il est proposé, par l'amendement n° 1 de *M. Vanleenhove et consorts* (Doc. n° 1734/2), d'assimiler, pour l'application de la loi, la Régie des voies aériennes ainsi que la Régie des transports maritimes aux entreprises publiques autonomes.

Le ministre marque son accord sur cet amendement.

Si l'on veut rendre les mesures de redistribution du travail applicables à ces deux régies, il faut effectivement le préciser expressément dans la loi, puisqu'elles ne ressortissent pas au régime institué par la législation sur les entreprises publiques autonomes.

En cas d'adoption de cet amendement, ces deux régies pourront elles aussi conclure un plan d'entreprise à approuver par le gouvernement.

*
* *

L'amendement n° 1 de *M. Vanleenhove et consorts* est adopté par 12 voix et une abstention.

L'article 12 ainsi modifié est adopté par 10 voix contre une et 2 abstentions.

Art. 13

Eu égard notamment au champ d'application défini à l'article 2 du projet de loi, *M. Breyne* se demande si les CPAS font partie des autres autorités administratives visées à cet article.

Le ministre précise qu'il convient de faire la distinction suivante :

— l'article 2 s'applique à l'ensemble du personnel des communes, c'est-à-dire tant les titulaires d'un grade commun (par exemple les rédacteurs) que les titulaires d'un grade spécifique (policiers ou pompiers);

— le personnel des CPAS titulaire d'un grade commun peut bénéficier des dispositions des articles 3 et 4;

— en revanche, c'est l'article 13 qui s'applique au personnel des CPAS titulaire d'un grade spécifique.

Onder deze laatste categorie valt hoofdzakelijk het verplegend personeel. De specificiteit is in deze categorie dermate groot, dat men geval per geval dient te bekijken of de in Titel II of in artikel 10, § 1 bepaalde maatregelen op dit gedeelte van het personeel van de OCMW's toepasselĳk moet worden verklaard.

Dit kan gebeuren op individueel of collectief verzoek van de betrokken overheden. De procedure daartoe is nog niet vastgesteld. Aangezien de bevoegdheid over de OCMW's werd gecommunautariseerd, kan de minister zich evenwel moeilijk indenken dat men de maatregelen inzake arbeidsherverdeling toepasselĳk zou verklaren zonder voorafgaand overleg met de gemeenschappen.

*
* *

Op de vraag van *de heer M. Harmegnies* onder welk artikel de gemeentelijke regies met specifieke graden ressorteren, antwoordt *de minister* dat het zonder enige twiĳfel artikel 2 is.

De gemeentebedrijven vallen inderdaad onder de op de gemeenten van toepassing zijnde regeling. Het betreft immers geen aparte administratieve overheid. Het zou anders zijn voor de autonome gemeentebedrijven, aangezien deze over rechtspersoonlijkheid zullen beschikken. De mogelijkheid om zulke autonome gemeentebedrijven op te richten, maakt momenteel nog het voorwerp uit van besprekingen in de Kamer van volksvertegenwoordigers (zie wetsontwerp tot wijziging van titel VI, hoofdstuk V van de nieuwe gemeentewet, Stuk Kamer n° 1677/1).

Nog in verband met het toepassingsgebied van artikel 2, wijst de minister erop dat de regeling met betrekking tot de halftijdse vervroegde uittreding van toepassing kan worden verklaard op de bij koninklijk besluit aangewezen andere besturen en diensten van de federale Staat en overheidsdiensten die onder het gezag of het toezicht vallen van de federale overheid. Met de federale overheid wordt niet enkel de uitvoerende macht, doch alle Staatsmachten samen bedoeld.

De regeling kan aldus onder meer uitgebreid worden tot :

- de federale Kamers;
- de Vaste Comités voor de Politie- en Inlichtingendiensten (Comités P en I);
- het Rekenhof;
- de Raad van State.

*
* *

Artikel 13 wordt aangenomen met 10 tegen 1 stem en 2 onthoudingen.

Cette dernière catégorie comprend essentiellement le personnel soignant. Cette catégorie d'agents est tellement spécifique qu'il convient d'examiner cas par cas s'il y a lieu de rendre les mesures prévues au Titre II ou à l'article 10, § 1^{er}, applicables à cette partie du personnel des CPAS.

Cela pourrait se faire à la demande d'une ou de l'ensemble des autorités concernées. La procédure en la matière n'a pas encore été fixée.   tant donné que la tutelle sur les CPAS a été communautaris  e, le ministre pourrait cependant difficilement concevoir que les mesures prévues en matière de redistribution du travail soient rendues applicables sans concertation préalable avec les communautés.

*
* *

M. M. Harmegnies lui demandant de quel article relèvent les régies communales où existent des grades spécifiques, *le ministre* répond qu'il s'agit incontestablement de l'article 2.

Les régies communales sont effectivement soumises à l'application de la réglementation applicable aux communes. En effet, il ne s'agit pas d'une autorité administrative distincte. Il en irait autrement des régies communales autonomes, étant donné que celle-ci seront dotées de la personnalité juridique. La faculté de créer de telles régies communales autonomes fait encore l'objet actuellement de discussions à la Chambre des représentants (voir le projet de loi modifiant le titre VI, chapitre V, de la nouvelle loi communale, Doc. n° 1677/1).

Toujours en ce qui concerne le champ d'application de l'article 2, le ministre fait observer que le régime relatif au départ anticipé à mi-temps peut être rendu applicable aux autres administrations et services de l'Etat fédéral et services publics soumis à l'autorité ou au pouvoir de contrôle de l'autorité fédérale, désignés par le Roi. Par « autorité fédérale », il y lieu d'entendre non seulement le pouvoir exécutif mais également tous les pouvoirs de l'Etat.

Ce régime sera dès lors étendu notamment :

- aux Chambres fédérales;
- aux Comités permanents de contrôle des services de police et de renseignements (Comités permanents P et R);
-    la Cour des comptes;
- au Conseil d'Etat.

*
* *

L'article 13 est adopté par 10 voix contre une et 2 abstentions.

Art. 14 en 15

Deze artikelen geven geen aanleiding tot verdere bespreking en worden aangenomen met 10 tegen 1 stem en 2 onthoudingen.

Art. 16

De heer Breyne wijst op het advies van de Raad van State, waarin staat dat de bij dit artikel aan de Koning toegekende bevoegdheden, « niet nauwkeurig afgebakend zijn; de aldus uitgewerkte bevoegdheidsdelegatie is derhalve onaanvaardbaar » (Stuk n° 1734/1, blz. 25).

Houdt deze bepaling bijvoorbeeld in dat de Koning bepaalde fiscale maatregelen zou kunnen treffen ?

Op deze vraag antwoordt *de minister* ontkennend.

Artikel 16 verleent aan de Koning enkel de bevoegdheid om praktisch de modaliteiten te regelen hoe, binnen het bepaalde wettelijk kader, de inkomsten voor de betaling van de rust- en overlevingspensioenen veilig kunnen gesteld worden.

Dit behelst een zeer moeilijke technische operatie die men onmogelijk in de wet zelf kan regelen. De modaliteiten zullen immers verschillend zijn voor bijvoorbeeld de RSZPPO en de OMOB.

De vrees van de Raad van State is dus ongegrond.

Op de vraag van *de heer Breyne* naar de noodzaak van dit artikel, gelet op de algemene opdracht van de Koning om de wetten uit te voeren, verklaart de minister de invoeging in de wet toch wenselijk te achten. Dit verhoogt de zekerheid dat de operatie zal worden doorgevoerd.

Tenslotte dient *de heer Breyne* amendement n° 4 in (Stuk n° 1734/2) teneinde het woord « regelen » te vervangen door het woord « modaliteiten ».

*
* *

Amendement n° 4 van de heer Breyne wordt aangenomen met 11 stemmen en 2 onthoudingen.

Het aldus gewijzigd artikel 16 wordt aangenomen met 10 tegen 1 stem en 2 onthoudingen.

Art. 17 tot 19

Deze artikelen geven geen aanleiding tot verdere bespreking en worden aangenomen met 10 tegen 1 stem en 2 onthoudingen.

Art. 20

Door *de heer Vanleenhove c.s.* werd amendement n° 2 (Stuk n° 1734/2) ingediend teneinde de tekst van dit artikel *in fine* anders te redigeren.

Art. 14 et 15

Ces articles ne donnent lieu à aucune observation et sont adoptés par 10 voix contre une et 2 abstentions.

Art. 16

M. Breyne fait observer que, dans son avis, le Conseil d'Etat estime que les pouvoirs donnés au Roi par cet article « n'ont pas de limite précise et que la délégation de pouvoir ainsi conçue n'est pas admissible » (Doc. n° 1734/1, p. 25).

Cette disposition implique-t-elle, par exemple, que le Roi puisse prendre certaines mesures fiscales ?

Le ministre répond par la négative.

L'article 16 accorde uniquement au Roi le pouvoir de régler, dans le cadre du prescrit légal, les modalités permettant de garantir les recettes nécessaires au paiement des pensions de retraite et de survie.

Il s'agit d'une opération technique très complexe qu'il est impossible de régler dans la loi proprement dite. Ces modalités seront en effet différentes selon qu'il s'agira de l'ONSSAPL et de la SMAP.

Les craintes du Conseil d'Etat ne sont dès lors pas fondées.

En réponse à *M. Breyne* qui s'interrogeait sur la nécessité de cet article, étant donné que la mission générale du Roi est d'exécuter les lois, le ministre précise qu'il estime quand même préférable de le préciser dans la loi. Cela renforce les garanties de voir l'opération effectivement réalisée.

Enfin, *M. Breyne* présente un amendement (n° 4 — Doc. n° 1734/2) tendant à remplacer, dans le texte néerlandais, le mot « regelen » par le mot « modaliteiten ».

*
* *

L'amendement n° 4 de M. Breyne est adopté par 11 voix et 2 abstentions.

L'article 16 ainsi modifié est adopté par 10 voix contre une et 2 abstentions.

Art. 17 à 19

Ces articles ne donnent lieu à aucune observation et sont adoptés par 10 voix contre une et 2 abstentions.

Art. 20

M. Vanleenhove et consorts présentent un amendement (n° 2 — Doc. 1734/2) tendant à modifier rédaction de la fin de cet article.

De heer Schellens verwijst naar de schriftelijke verantwoording van het amendement.

*
* *

Amendement n° 2 van de heer Vanleenhove c.s. wordt eenparig aangenomen.

Het aldus gewijzigde artikel 20 wordt aangenomen met 12 tegen 1 stem.

Art. 21

Dit artikel geeft geen aanleiding tot verdere bespreking en wordt aangenomen met 10 tegen 1 stem en 2 onthoudingen.

Art. 21bis (nieuw)

De heer Cheron stelt bij amendement n° 11 (Stuk n° 1734/3) voor een artikel 21bis (nieuw) in te voegen, luidend als volgt :

« Art. 21bis. — Iedere eventuele bijslag op bezoldigingen, sociale premies en bijdragen die in de niet-federale besturen is gekoppeld aan de regelingen betreffende het deeltijds pensioen of de vierdagen-week met compensatiebanen, is ten laste van de begroting van de federale Staat. »

De heer Saussus verantwoordt dit amendement door erop te wijzen dat noch de gewesten, noch de lokale overheden momenteel een begroting voorzien hebben om de in deze wet voorgestelde maatregelen te financieren. Voor het algemeen probleem van de arbeidstijdsverdeling is de federale Regering overigens verantwoordelijk.

De minister vraagt de verwerping van dit amendement, aangezien het zou leiden tot een herfinanciering van de gemeenschappen en gewesten.

*
* *

Amendement n° 11 van de heer Cheron tot invoeging van een artikel 21bis (nieuw) wordt verworpen met 9 tegen 2 stemmen en 1 onthouding.

Art. 22 tot 25

Deze artikelen geven geen aanleiding tot verdere bespreking en worden aangenomen met 10 tegen 1 stem en 2 onthoudingen.

Art. 25bis (nieuw)

De heer Thiel stelt in zijn amendement n° 10 (Stuk n° 1734/3) voor een artikel 25bis (nieuw) in te voegen, ertoe strekkend de voor Ambtenarenzaken bevoegde

M. Schellens renvoie à la justification de cet amendement.

*
* *

L'amendement n° 2 de M. Vanleenhove et consorts est adopté à l'unanimité.

L'article 20, ainsi modifié, est adopté par 12 voix contre une.

Art. 21

Cet article ne donne lieu à aucune observation et est adopté par 10 voix contre une et 2 abstentions.

Art. 21bis (nouveau)

M. Cheron présente un amendement n° 11 (Doc. n° 1734/3) tendant à insérer un article 21bis (nouveau), libellé comme suit :

« Art. 21bis. — Tout supplément éventuel de traitements, de primes et de cotisations sociales lié à la pension à mi-temps ou à la semaine de quatre jours avec emploi compensatoire, dans les administrations autres que fédérales, sera à charge du budget de l'Etat fédéral. »

M. Saussus justifie cet amendement en faisant observer que ni les régions ni les autorités locales n'ont prévu à ce jour un budget pour financer les mesures proposées par la loi en projet. La question globale de la répartition du temps de travail est du reste de la responsabilité du gouvernement fédéral.

Le ministre demande le rejet de cet amendement, étant donné qu'il exigerait un refinancement des communautés et régions.

*
* *

L'amendement n° 11 de M. Cheron tendant à insérer un article 21bis (nouveau) est rejeté par 9 voix contre 2 et une abstention.

Art. 22 à 25

Ces articles ne donnent lieu à aucune observation et sont adoptés par 10 voix contre une et 2 abstentions.

Art. 25bis (nouveau)

M. Thiel présente un amendement (n° 10, Doc. n° 1734/3) tendant à insérer un article 25bis (nouveau) prévoyant que le ministre qui a la Fonction

minister te verplichten elk jaar bij de Federale Kamers een verslag in te dienen met betrekking tot :

- de raming met cijfergegevens van de resultaten van deze wet;
- de weerslag ervan op de inkomsten en uitgaven van de sociale zekerheid.

De heer Saussus vindt een evaluatie van de toepassing van deze wet door het Parlement noodzakelijk.

De heren Dufour en Pierco kunnen zich hierbij aansluiten.

De minister verzet zich niet tegen de aanneming van dit amendement. De regering zal overigens toch op de hoogte blijven van de toepassing van deze wet door de niet-federale overheden, gelet op het systeem van de vrijstelling van sociale bijdragen.

*
* *

Amendement n° 10 van de heer Thiel tot invoeging van een artikel 25bis (*nieuw*) wordt eenparig aangenomen. Het wordt artikel 26 van de door de commissie aangenomen tekst.

Art. 26

Op de vraag van *de heer Breyne* naar de draagwijdte van § 2 van dit artikel, antwoordt *de minister* dat de lopende stelsels van halftijdse vervroegde uittreding en van de vierdagenweek ook na 31 december 1997 geregeld blijven door de bepalingen van deze wet. Dit geldt bijgevolg voor personen die uiterlijk op voormelde datum van deze maatregelen gebruik hebben gemaakt.

De vrijstelling van de betaling van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid is momenteel evenwel slechts van toepassing tot en met 31 december 1997.

Teneinde de provincies en gemeenten op 1 januari 1998 niet voor voldongen feiten en verhoogde lasten te plaatsen, stelt de heer Breyne bij amendement n° 13 (Stuk n° 1734/4) de volgende toevoeging bij § 2, 1° lid voor :

« De provincies en gemeenten kunnen ten laatste bij het afsluiten van de verbintenis waarvan sprake in artikel 10 ertoe beslissen de duurtijd van het recht op de vierdagenweek te beperken tot en met 31 december 1997. »

De minister kan zich met dit amendement akkoord verklaren, omdat het de zaken voor de lokale besturen misschien duidelijker stelt. Het is evenwel niet uitgesloten dat, na een evaluatie van de toepassing van deze wet, ook de vrijstelling van de betaling van sociale bijdragen wordt verlengd na 31 december 1997 (zie § 3).

*
* *

publique dans ses attributions doit remettre tous les ans un rapport aux Chambres fédérales portant :

- sur le chiffrage des résultats de la future loi;
- sur son impact sur les recettes et les dépenses de la sécurité sociale.

M. Saussus estime qu'il est nécessaire que le Parlement procède à une évaluation de l'application de la future loi.

MM. Dufour et Pierco partagent ce point de vue.

Le ministre ne s'oppose pas à l'adoption de cet amendement. Le gouvernement sera d'ailleurs tenu au courant de l'application de la loi par les autorités non fédérales, en vertu du système d'exonération des cotisations sociales.

*
* *

L'amendement n° 10 de M. Thiel tendant à insérer un article 25bis (*nouveau*) est adopté à l'unanimité et devient l'article 26 du texte adopté par la commission.

Art. 26

Répondant à la question de *M. Breyne* relative à la portée du § 2 de cet article, *le ministre* précise que les régimes de départ anticipé à la retraite et de la semaine de quatre jours, en cours au 31 décembre 1997, resteront régis, même après cette date, par les dispositions de la loi en projet. Cette disposition vise donc les personnes qui ont obtenu le bénéfice de ces mesures au plus tard à la date précitée.

En revanche, la dispense du paiement des cotisations patronales de sécurité sociale n'est actuellement applicable que jusqu'au 31 décembre 1997 inclus.

Afin d'éviter de placer les provinces et les communes devant le fait accompli en leur imposant des charges supplémentaires au 1^{er} janvier 1998, *M. Breyne* présente un amendement n° 13 (Doc. n° 1734/4) visant à compléter le § 2, alinéa 1^{er}, par ce qui suit :

« Les communes et les provinces peuvent décider de limiter le droit d'opter pour la semaine de quatre jours au 31 décembre 1997 au plus tard lors de la conclusion de l'engagement visé à l'article 10. »

Le ministre souscrit à cet amendement, étant donné qu'il clarifie la situation pour les pouvoirs locaux. Il n'est cependant pas exclu qu'après une évaluation de l'application de la loi en projet, la dispense du paiement des cotisations de sécurité sociale soit aussi prorogée au-delà du 31 décembre 1997 (voir § 3).

*
* *

Amendement n° 13 van de heer Breyne wordt aangenomen met 10 stemmen en 2 onthoudingen.

Het aldus gewijzigde artikel 26 wordt aangenomen met 10 tegen 1 stem en 2 onthoudingen. Het wordt artikel 27 van de door de commissie aangenomen tekst.

*
* *

Namens de Agalev-Ecolo fractie, verklaart *de heer Saussus* dat zijn fractie tegen het ontwerp zal stemmen om de volgende redenen :

- er werd geen rekening gehouden met het advies van de Raad van State;
- de inkomsten van de sociale zekerheid zullen ingevolge de toepassing van de voorgestelde maatregelen gevoelig dalen;
- de overige beleidsniveaus worden vooralsnog niet gedwongen de maatregelen tot arbeidsherverdeling over te nemen;
- er worden geen waarborgen voorzien inzake de objectiviteit van de toekomstige aanwervingen;
- de uitbreiding van het begrip « werkloze » tot contractuelen met een vervangingsovereenkomst kan de goedkeuring van de fractie niet wegdragen.

*
* *

Het gewijzigde ontwerp wordt vervolgens in zijn geheel aangenomen met 9 tegen 3 stemmen.

De rapporteur,

De voorzitter,

Ch. MOYAERTS

D. VAN der MAELEN

L'amendement n° 13 de M. Breyne est adopté par 10 voix et 2 abstentions.

L'article 26, ainsi modifié, est adopté par 10 voix contre une et 2 abstentions et devient l'article 27 du texte adopté par la commission.

*
* *

M. Saussus déclare, au nom du groupe Ecolo-Agalev, que son groupe votera contre le projet à l'examen, et ce, pour les raisons suivantes :

- il n'a pas été tenu compte de l'avis du Conseil d'Etat;
- l'application des mesures proposées entraînera une baisse sensible des recettes de la sécurité sociale;
- les autres niveaux de pouvoir ne sont toujours pas contraints d'appliquer les mesures de redistribution du travail;
- aucune garantie n'est prévue quant à l'objectivité des futurs recrutements;
- le groupe Ecolo-Agalev ne peut pas accepter que l'on étende la notion de « chômeur » aux contractuels engagés dans le cadre d'un contrat de remplacement.

*
* *

L'ensemble du projet, tel qu'il a été modifié, est ensuite adopté par 9 voix contre 3.

Le rapporteur,

Le président,

Ch. MOYAERTS

D. VAN der MAELEN