

## Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers

GEWONE ZITTING 1989-1990

9 FEBRUARI 1990

### WETSONTWERP

**betreffende het personeel van de  
overheidsbesturen en van sommige  
instellingen van openbaar nut**

### VERSLAG

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

UITGEBRACHT DOOR  
DE HEER VAN LOOY

Dit wetsontwerp werd besproken in openbare com-  
missievergadering.

(1) Samenstelling van de Commissie :

Voorzitter : de heer Bossuyt.

#### A. — Vaste leden :

C.V.P. HH. Bosmans (F.), Mar-  
chand, Sarens, Vankeirs-  
bilck, Van Looy.  
P.S. HH. Dufour, Happart, Har-  
megnies (M.), Henry, Tas-  
set.  
S.P. HH. Bossuyt, Laridon, Pee-  
ters.  
P.V.V. HH. Beysen, Cortois, Van  
houtte.  
P.R.L. HH. Bertouille, Pivin.  
P.S.C. HH. Detremmerie, Jérôme.  
V.U. HH. Coveliers, Vanhoren-  
beek.  
Ecolo/ H. Daras.  
Agalev

#### B. — Plaatsvervangers :

HH. Beerden, Cauwenberghs,  
Desutter, Van Peel, Van Rompuy,  
Van Wambeke.  
HH. Defosset, De Raet, Eerdeken-  
s, Harmegnies (Y.), Picqué, N.  
HH. Baldewijns, Hancké, Timmer-  
mans, Vanvelthoven.  
HH. Deswaene, Devolder, Taelman,  
Van Mechelen.  
HH. De Decker, Klein, Nols.  
HH. Charlier (Ph.), Lebrun, Michel  
(J.).  
Mevr. Brepoels, HH. Gabriëls,  
Pillaert.  
HH. De Vlieghe, Van Durme.

Zie :

- 1043 - 89 / 90 :

— N° 1 : Ontwerp overgezonden door de Senaat

## Chambre des Représentants de Belgique

SESSION ORDINAIRE 1989-1990

9 FÉVRIER 1990

### PROJET DE LOI

**relatif aux agents des  
administrations et de certains  
organismes d'intérêt public**

### RAPPORT

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

PAR  
M. VAN LOOY

Ce projet de loi a été examiné en réunion publique  
de commission.

(1) Composition de la Commission :

Président : M. Bossuyt.

#### A. — Titulaires :

C.V.P. MM. Bosmans (F.), Mar-  
chand, Sarens, Vankeirs-  
bilck, Van Looy.  
P.S. MM. Dufour, Happart, Har-  
megnies (M.), Henry, Tas-  
set.  
S.P. MM. Bossuyt, Laridon, Pee-  
ters.  
P.V.V. MM. Beysen, Cortois, Van  
houtte.  
P.R.L. MM. Bertouille, Pivin.  
P.S.C. MM. Detremmerie, Jérôme.  
V.U. MM. Coveliers, Vanhoren-  
beek.  
Ecolo/ M. Daras.  
Agalev

#### B. — Suppléants :

MM. Beerden, Cauwenberghs,  
Desutter, Van Peel, Van Rompuy,  
Van Wambeke.  
MM. Defosset, De Raet, Eerdeken-  
s, Harmegnies (Y.), Picqué, N.  
MM. Baldewijns, Hancké, Timmer-  
mans, Vanvelthoven.  
MM. Deswaene, Devolder, Taelman,  
Van Mechelen.  
MM. De Decker, Klein, Nols.  
MM. Charlier (Ph.), Lebrun, Michel  
(J.).  
Mme Brepoels, MM. Gabriëls, Pil-  
laert.  
MM. De Vlieghe, Van Durme.

Voir :

- 1043 - 89 / 90 :

— N° 1 : Projet transmis par le Sénat.

DAMES EN HEREN

Uw Commissie heeft op 30 januari 1990 twee vergaderingen besteed aan het onderzoek van dit door de Senaat overgezonden wetsontwerp.

# I. — INLEIDENDE UITEENZETTING VAN DE MINISTER VAN OPENBAAR AMBT

Dit door de Senaat overgezonden wetsontwerp heeft tot doel tegemoet te komen aan de bekommernis die door het geheel van de beheerders van het overheidspersoneel en door de representatieve vakorganisaties van datzelfde personeel gedeeld wordt, te weten de vereenvoudiging en de uniformisering van de arbeidsstelsels in het openbaar ambt.

In het huidige systeem bestaan er inderdaad te veel tewerkstellingstypes (aanwerving van statutairen, van tijdelijken, indienstneming van contractuelen, van BTK'ers, van jonge stagiairs, tewerkstelling van werklozen).

Deze verschillende tewerkstellingstypes overlappen elkaar. Bijvoorbeeld, om een statutair personeelslid dat afwezig is van zijn dienst, te vervangen, beschikt het bestuur, naar gelang van de reden van afwezigheid, over de mogelijkheid een statutair personeelslid of een tijdelijke aan te werven, of een werkloze tewerk te stellen.

Deze toestand leidde tot meerdere nadelen :

- moeilijkheid voor de personeelsdienst zich terug te vinden in het beheer van individuele dossiers en in een vooraf gepland wervingsbeleid;
- vermenigvuldiging van de nepstatuten en de arbeidsstelsels;
- geen of onvoldoende dekking door de sociale zekerheid van het niet-statutair personeel;
- gebrek aan doorzichtigheid in het beheer en dus moeilijkheid voor de Minister van Openbaar Ambt de permanente behoeften van de uitzonderlijke en tijdelijke taken van de besturen te onderscheiden;
- juridische onmogelijkheid voor de besturen om een verdienstelijke tijdelijke, jonge stagiair of TWW'er in dienst te houden, hetzij op het einde van zijn tewerkstelling, hetzij bij het slagen van de betrokkene voor een vergelijkend wervingsexamen, en dit in tegenstelling met wat er gebeurt in de privésector.

\*  
\* \*

De Regering heeft het voornemen om door dit ontwerp aan de huidige toestand te verhelpen. Het ontwerp beoogt twee doeleinden :

1° Voortaan zouden er slechts twee personeelscategorieën in de besturen overblijven; enerzijds de statutairen, om aan permanente behoeften zoals zij in de personeelsformaties uitgedrukt zijn, het hoofd te bieden; anderzijds de contractuelen, om aan limitatief opgesomde precieze behoeften te beantwoorden :

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre Commission a consacré, le 30 janvier 1990, deux réunions à l'examen de ce projet de loi transmis par le Sénat.

# I. — EXPOSE INTRODUCTIF DU MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Ce projet de loi tel qu'il a été transmis par le Sénat vise à rencontrer un souci partagé par l'ensemble des gestionnaires de personnel du secteur public et par les organisations syndicales représentatives de ce même personnel, à savoir la simplification et l'uniformisation des régimes de travail dans la fonction publique.

Dans le système actuel, en effet, l'on dénombre un trop grand nombre de formes d'emploi (recrutement de statutaires, de temporaires, engagement de contractuels, de cadres spéciaux temporaires, de jeunes stagiaires, mise au travail de chômeurs).

Ces diverses formes d'emploi se chevauchent. Ainsi, pour effectuer le remplacement d'un agent statutaire, absent du service, l'administration dispose, selon le motif de cette absence, de la possibilité de recruter un statutaire, un temporaire ou de mettre au travail un chômeur.

Cette situation présentait plusieurs inconvénients :

- difficulté pour le service du personnel de se retrouver dans la gestion des dossiers individuels et dans une politique prévisionnelle d'embauche;
- multiplication des sous-statuts et des régimes de travail;
- absence ou insuffisance de couverture de la sécurité sociale pour le personnel non-statutaire;
- absence de transparence dans la gestion et donc difficulté pour le Ministre de la Fonction publique de discerner les besoins permanents et les tâches exceptionnelles et temporaires des administrations;
- impossibilité juridique pour les administrations de conserver à leur service un temporaire, un jeune stagiaire ou un CMT méritant, soit à l'expiration du terme de son engagement, soit en cas de réussite à un concours de recrutement, ceci contrairement à ce qui se passe dans le secteur privé.

\*  
\* \*

Le Gouvernement veut, en soumettant le présent projet, porter remède à la situation actuelle. Ce projet poursuit deux objectifs :

1° Désormais, il ne devrait plus y avoir que deux catégories de personnel dans les administrations : d'une part, les statutaires, afin de répondre aux besoins permanents, tels qu'exprimés par les cadres organiques, d'autre part, les contractuels pour répondre à des besoins précis, limitativement énumérés :

— als antwoord op een buitengewone en tijdelijke behoefte (type - voorbeeld : de uitreiking van de nieuwe identiteitskaarten door de gemeenten);

— de vervanging van de personeelsleden die hun betrekking niet bekleden (loopbaanonderbreking, zending, disponibiteit, enz...) of slechts deeltijds bekleden (verlof wegens verminderde prestaties);

— het vervullen van bijkomende of specifieke opdrachten (deze opdrachten zijn thans door de koninklijke besluiten van 7 maart 1974 en 1 maart 1976 bepaald en hebben ondermeer betrekking op onderhouds- en restauratietaken).

Deze rationalisatie in het personeelsbeheer gaat gepaard met een betere bescherming van het contractueel personeelslid, in die zin dat :

a) de toepassing van de dwingende bepalingen van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten (ondermeer de naleving van de opzeggingstermijnen) hem zal gewaarborgd zijn; een modelovereenkomst zal, in uitvoering van dit ontwerp, opgemaakt worden;

b) een uniform en maximaal stelsel van sociale zekerheid (dit van de werknemers) hem zal toegekend worden .

2° De vereenvoudiging en uniformisering van de tewerkstellingstypes vereisen het beheer van een overgangperiode en de oprichting van uitdovingskaders ten einde de tewerkstelling te waarborgen van het niet-statutair personeel wiens aanwerving niet met één van de limitatief opgesomde gevallen zou overeenstemmen.

Gedurende een periode die ten laatste einde 1991 zal verstrijken, voorziet het ontwerp dienaangaande in de invoering van een wettelijke prioriteit bij de aanwerving van een gedeelte van het niet-statutair personeel dat geslaagd is voor een vergelijkend wervingsexamen alsook in de organisatie door het Vast Wervingssecretariaat (VWS), gedurende deze periode, van een voldoende aantal examens voor de toegang tot de meest gebruikelijke gemene graden.

Er weze aangestipt dat het ontwerp geen algemene regularisatiemaatregel beoogt, te vergelijken met die welke vroeger gebeurd zijn. De Minister herinnert eraan dat, sedert 1972, alle regeringen niet alleen afgezien hebben van dit soort maatregel maar dat zij bovendien door de wetgever bepalingen hebben laten goedkeuren om de aanwervingen te normaliseren. Dit ontwerp is geen uitzondering op deze regel.

Overigens, om klaarblijkelijke sociale en functionele redenen voorziet het ontwerp, op het einde van deze periode, in de oprichting van uitdovingskaders ten gunste van het niet-statutair personeel dat onder nog te bepalen voorwaarden in dienst mag gehouden worden. Deze personen zullen aldus niet afgedankt kunnen worden door de tot benoemen bevoegde overheid of, bij gebreke hiervan, door het VWS.

— la réponse à un besoin exceptionnel et temporaire (exemple-type : la délivrance de nouvelles cartes d'identité par les communes);

— le remplacement des agents qui n'assument pas leur fonction (pause-carrière, mission, disponibilité, etc...) ou ne l'assument qu'à temps partiel (congé pour prestations réduites);

— l'accomplissement de tâches auxiliaires ou spécifiques (ces tâches sont actuellement définies par les arrêtés royaux du 7 mars 1974 et du 1<sup>er</sup> mars 1976 et visent notamment des tâches de nettoyage et de restauration).

Cette rationalisation dans la gestion du personnel s'accompagne d'une meilleure protection de l'agent contractuel, en ce sens que :

a) le bénéfice des dispositions impératives de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (notamment le respect des délais de préavis) lui sera garanti; un contrat-type sera élaboré en exécution du présent projet;

b) un régime uniforme et maximal de sécurité sociale (celui des travailleurs salariés) lui sera offert.

2° La simplification et l'uniformisation des modes de travail nécessitent la gestion d'une période transitoire et la création de cadres d'extinction afin de garantir l'emploi du personnel non-statutaire dont l'engagement ne correspondrait pas à l'un des cas limitativement énumérés.

Le projet prévoit à cet égard l'instauration pendant une période qui s'achèvera au plus tard fin 1991 d'une priorité légale au recrutement pour une partie du personnel non statutaire qui est lauréat d'un concours de recrutement ainsi que l'organisation par le SPR, pendant cette période, d'un nombre suffisant de concours pour l'accès aux grades communs les plus usuels.

Il est à souligner que le projet ne prévoit aucune mesure de régularisation générale, comparable à celles qui sont intervenues précédemment. Le Ministre rappelle que, depuis 1972, tous les gouvernements ont non seulement renoncé à ce type de mesure mais ont en outre fait approuver par le législateur des dispositions de normalisation des recrutements. Le présent projet ne déroge pas à cette règle.

Par ailleurs, pour des raisons sociales et fonctionnelles évidentes, le projet prévoit, au terme de cette période, la création de cadres d'extinction en faveur du personnel non-statutaire qui, selon des conditions à déterminer, peut être maintenu en service. Ces personnes ne pourront donc être licenciées par l'autorité qui a le pouvoir de nomination ou, à défaut, par le SPR.

\*  
\* \*

\*  
\* \*

Zoals men heeft kunnen opmerken, voorzag het oorspronkelijke ontwerp in een hoofdstuk betreffende de hervorming van de stage der jongeren. Deze hervorming maakt thans het voorwerp uit van de door de bijzondere wet van 8 augustus 1988 tot wijziging van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen voorziene overlegprocedure, en dit op de uitdrukkelijke aanvraag van de Raad van State. Zodra dit overleg zal beëindigd zijn, zal een afzonderlijk wetsontwerp worden ingediend.

\*  
\*   \*

### COMMENTAAR BIJ DE ARTIKELEN

Hoofdstuk I bekrachtigt enerzijds het principe volgens hetwelke de aanwervingen conform de statutaire regels gebeuren en, anderzijds, de eenvormigheid van de preciaire statuten. Aldus voorziet het artikel 4 van het ontwerp dat er in de ministeries en de nationale instellingen van openbaar nut, die geen openbare ondernemingen zijn, slechts contractuelen in dienst mogen genomen worden voor een van de drie hierboven vernoemde taken. Binnen dezelfde limieten kan er een premie toegekend worden voor hun indienstneming, krachtens de artikelen 93 tot 101 van de programmawet van 30 december 1988.

Wat de Gemeenschappen en de Gewesten betreft, zullen de principes van het enig statuut voorkomen in het ontwerp van koninklijk besluit betreffende de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut, bedoeld in artikel 87, § 4, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, zoals dit werd overeengekomen tussen de Staat, de Gemeenschappen en de Gewesten enerzijds, en de representatieve vakorganisaties anderzijds, in het gemeenschappelijk Comité voor alle overheidsdiensten.

Dit impliceert dat er een einde zal gesteld worden aan de mogelijkheid een tijdelijke overschrijding van de personeelsformatie van een bestuur te bekomen om er tewerkgestelde werklozen op te plaatsen (cfr. artikel 1 van het ontwerp).

De indienstneming van nieuwe tijdelijken wordt tegengehouden; de huidige tijdelijken konden niettemin in dienst gehouden worden krachtens een koninklijk besluit van 29 juni 1989, zelfs langer dan de periode van twee jaar die de maximumduur was voor de indienstneming van deze personeelscategorie.

Het hierboven vermelde artikel 4 van het ontwerp geeft aan de Koning de bevoegdheid om de arbeidsvoorwaarden van de contractueel en de bijkomende of specifieke opdrachten te bepalen. Een onderhandeling met de vakorganisaties zal de uitvaardiging van dit koninklijk besluit voorafgaan.

\*  
\*   \*

Comme on a pu remarquer, le projet initial contenait un chapitre relatif à la réforme du stage des jeunes. Cette réforme fait actuellement l'objet, à la demande expresse du Conseil d'Etat, de la concertation formelle prévue par la loi du 8 août 1988 de réformes institutionnelles modifiant la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980. Dès que cette concertation aura abouti, un projet de loi spécifique sera déposé.

\*  
\*   \*

### COMMENTAIRE DES ARTICLES

Le chapitre 1<sup>er</sup> consacre, d'une part, le principe selon lequel les recrutements s'opèrent selon les règles statutaires et, d'autre part, l'uniformisation des statuts précaires. Ainsi, l'article 4 du projet prévoit que, dans les ministères et les organismes d'intérêt public nationaux, qui ne sont pas des entreprises publiques, des contractuels ne peuvent être engagés que pour l'une des trois tâches énumérées ci-dessus. C'est dans les mêmes limites qu'une prime peut être allouée pour leur engagement, sur base des articles 93 à 101 de la loi-programme du 30 décembre 1988.

En ce qui concerne les Communautés et les Régions, les principes du statut unique figureront dans le projet d'arrêté royal relatif aux principes généraux du statut administratif et pécuniaire, visé à l'article 87, § 4 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, ainsi que cela a été convenu entre l'Etat, les Communautés et les Régions, d'une part, et les organisations syndicales représentées au Comité commun à l'ensemble des services publics, d'autre part.

Par ailleurs, il sera mis fin à la possibilité d'obtenir un dépassement temporaire du cadre organique d'une administration pour y placer des chômeurs mis au travail (cf. article 1<sup>er</sup> du projet).

L'engagement de nouveaux temporaires est bloqué; toutefois, sur base d'un arrêté royal du 29 juin 1989, les temporaires existants ont pu être maintenus en service, même au-delà de la période de 2 ans qui était la durée maximum de l'engagement de cette catégorie de personnel.

L'article 4 précité du projet délègue au Roi le pouvoir de fixer les conditions de travail du contractuel, de définir les tâches auxiliaires ou spécifiques. Une négociation avec les organisations syndicales devra précéder la promulgation de cet arrêté royal.

\*  
\*   \*

Hoofdstuk II concretiseert het geheel van de overgangsbepalingen betreffende de prioriteitsrechten om het niet-statutair personeel aan te werven en deze betreffende de oprichting van uitdovingskaders voor dit personeel.

De prioriteitsrechten zijn bestemd voor de tijdelijken, de tewerkgestelde werklozen evenals voor sommige contractuelen (artikel 8 van het ontwerp), die in dienst zijn op het ogenblik van de inwerkingtreding van de wet of die ten minste 12 maanden dienst of tewerkstelling tellen gedurende de periode van 24 maanden die deze inwerkingtreding voorafgaat.

Deze personen zullen hun slagen voor een reeds georganiseerd vergelijkend wervingsexamen moeten doen gelden of deelnemen aan een vergelijkend wervingsexamen na de inwerkingtreding van het ontwerp.

Het prioriteitsrecht zal gelden voor een geprivilegieerd quotum van 50 % van de in competitie gestelde betrekkingen. De artikelen 11 en volgende regelen de modaliteiten van de rangschikking van de geslaagden, zowel in de schoot van dit quotum als tegenover de niet-prioritaire geslaagden.

De Algemene Directie voor Selectie en Vorming van het departement Openbaar Ambt zal belast worden met de organisatie van de voorbereidingslessen op deze vergelijkende wervingsexamens.

Artikel 18 van het ontwerp bepaalt de oprichting van de uitdovingskaders voor de personen die niet geslaagd zijn voor de georganiseerde vergelijkende wervingsexamens of die niet aangeworven konden worden ondanks hun slagen.

Het niet-statutair personeel dat een betrekking bekleedt op de personeelsformatie, wordt op dit kader behouden, volgens de door §§ 1 en 5, tweede lid, van artikel 18 vastgestelde voorwaarden. Het niet-statutair personeel dat geen betrekking op dit kader bekleedt, zal in dienst kunnen gehouden worden na afloop van de overgangperiode, krachtens een koninklijk besluit waarover in de Ministerraad zal beraadslaagd worden, met dien verstande dat de personen, ouder dan 50 jaar, alsook degenen die lauraat zijn van een vergelijkend wervingsexamen van het VWS ambtshalve behouden worden.

De Minister voegt hier tenslotte nog aan toe dat dit enig statuut niet van toepassing is op het onderwijzend personeel van de Gemeenschappen, noch op het provinciaal en gemeentelijk personeel.

## II. — ALGEMENE BESPREKING

*De heer Bertouille* onderschrijft, in naam van de PRL-fractie, de door dit wetsontwerp nagestreefde doelstellingen. Hiermede wordt één van de luiken van de sociale programmatie 1987-1988 tot uitvoering gebracht.

Men dient zich te verheugen, enerzijds over de verbetering van de bescherming der contractuele perso-

Le chapitre II concrétise l'ensemble des dispositions transitoires relatives aux droits de priorité au recrutement du personnel non statutaire et celles relatives à la création de cadres d'extinction pour ce personnel.

Les droits de priorité s'adressent aux temporaires; aux chômeurs mis au travail ainsi qu'à certains contractuels (article 8 du projet), qui sont en service au moment de l'entrée en vigueur de la loi ou qui comptent au moins 12 mois de service ou de mise au travail durant la période de 24 mois qui précède cette entrée en vigueur.

Ces personnes devront faire valoir leur réussite à un concours de recrutement déjà organisé ou participer à un concours après l'entrée en vigueur du projet.

Le droit de priorité pourra s'exercer sur un quota privilégié de 50 % des emplois mis en compétition. Les articles 11 et suivants modalisent les règles de classement des lauréats, tant au sein de ce quota que par rapport aux lauréats non-prioritaires.

La direction générale de la Sélection et de la Formation du département de la Fonction publique sera chargée d'organiser des cours de préparation aux concours.

L'article 18 du projet détermine la création de cadres d'extinction pour les personnes ayant échoué aux concours organisés ou n'ayant pu être recrutées malgré leur réussite.

Le personnel non statutaire qui occupe un emploi dans un cadre organique est maintenu dans ce cadre, selon les conditions fixées par les §§ 1<sup>er</sup> et 5, alinéa 2, de l'article 18. Le personnel non-statutaire qui n'occupe pas un emploi sur ce cadre, pourra être maintenu en service après l'expiration de la période transitoire, sur base d'un arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres, étant entendu que les personnes âgées de plus de cinquante ans et celles qui sont lauréates d'un concours de recrutement du SPR sont maintenues d'office en service.

Le Ministre précise enfin que ce statut unique ne s'applique pas au personnel enseignant des Communautés, ni au personnel provincial et communal.

## II. — DISCUSSION GENERALE

*M. Bertouille* souscrit, au nom du groupe PRL, aux objectifs du projet à l'examen, qui concrétise un des volets de la programmation sociale 1987-1988.

Il faut se réjouir du renforcement de la protection des agents contractuels ainsi que de la simplification

neelsleden, en anderzijds over de vereenvoudiging en uniformisering van de in het Openbaar Ambt bestaande arbeidsstelsels.

Toch dringen zich nog een aantal vragen ter verduidelijking op.

1. Teneinde aan de opmerkingen van de Raad van State tegemoet te komen, werd het hoofdstuk betreffende de hervorming van de stage der jongeren niet in het uiteindelijke wetsontwerp weerhouden. Na overleg met de betrokken Executieven, zal hiervoor later een nieuw wetsontwerp worden ingediend.

Kan de Minister thans reeds enige uitleg verschaffen nopens de inhoud van het voorontwerp van wet over deze stages van jongeren ?

2. Er bestaat steeds meer behoefte aan de vervanging van personeelsleden in het Openbaar Ambt. Men kan hierbij verwijzen naar het toenemende aantal loopbaanonderbrekingen, naar de verschillende categorieën van op non-activiteitsstelling, naar het verlof voor verminderde prestaties ...

Zullen de hieronder ressorterende personeelsleden in de toekomst nog uitsluitend kunnen vervangen worden door niet-statutairen ? Hoe staat het met de *verplichting* voor de overheidsdiensten om tot vervanging over te gaan ?

Bestaat zulkdanige verplichting ingeval van :

- loopbaanonderbreking;
- zending;
- de verschillende categorieën van op non-activiteitsstelling, onder meer wegens ziekte;
- verlof voor verminderde prestaties ?

3. Er worden uitdovingskaders voorzien, bestemd om personeelsleden op te vangen die zich niet kunnen inpassen in het toepassingskader van dit wetsontwerp.

Hoe zullen die kaders vastgesteld worden ? Zal het een beslissing van de Minister betreffen, al dan niet met akkoord van de Minister van Openbaar Ambt, of wordt nog een andere wijze in overweging genomen ?

Het zou wenselijk zijn hier nu reeds de nodige klaarheid in te brengen.

4. Uit het Senaatsverslag blijkt dat de vraag werd gesteld of er niet opnieuw een wanverhouding zou ontstaan tussen statutaire en contractuele personeelsleden, gezien de uitbreiding van het stelsel van de gesubsidieerde contractuelen door dit wetsontwerp.

Kan de Minister hierop een duidelijk antwoord geven ?

5. De Minister heeft in het verleden reeds meermaals verwezen naar het koninklijk besluit over de algemene beginselen van het ambtenarenstatuut, dat dient uitgevaardigd te worden krachtens artikel 87, § 4, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen.

Een uniformisering en vereenvoudiging van het administratief en pecuniair statuut van de ambtenaren dringt zich inderdaad op.

Hoe zijn de werkzaamheden in verband met de uitvaardiging van dit koninklijk besluit gevorderd ? Zal het ontwerp, zoals de Minister beloofde, zeer bin-

et de l'uniformisation des régimes de travail en vigueur dans la Fonction publique.

L'intervenant souhaite néanmoins obtenir certaines précisions.

1. Le chapitre relatif à la réforme du stage des jeunes a été supprimé dans le projet de loi initial, compte tenu des observations du Conseil d'Etat. Cette matière fera l'objet d'un nouveau projet de loi après concertation avec les Exécutifs concernés.

Le Ministre peut-il préciser ce que l'avant-projet de loi prévoyait à propos de ce stage des jeunes ?

2. Il faudrait remplacer un nombre de plus en plus élevé d'agents dans la Fonction publique, ceux-ci bénéficiant de l'interruption de la carrière professionnelle, des différentes formes de mise en disponibilité, d'un congé pour prestations réduites ...

Ces membres du personnel ne pourront-ils plus être remplacés à l'avenir que par des agents non statutaires ? Qu'en est-il de l'obligation qu'ont les services publics de pourvoir au remplacement de leurs agents ?

Cette obligation vaut-elle aussi en cas

- d'interruption de carrière;
- de mission;
- de mise en disponibilité, notamment pour maladie;
- de congé pour prestations réduites ?

3. Le projet de loi à l'examen crée des cadres d'extension afin de garantir l'emploi du personnel qui ne relève pas de son champ d'application.

Comment ces cadres seront-ils fixés ? Le seront-ils par décision du ministre, en accord ou non avec le Ministre de la Fonction publique, ou le seront-ils d'une autre manière ?

Il serait souhaitable de clarifier ce point dès à présent.

4. Il ressort du rapport du Sénat que l'on s'est posé la question de savoir si un nouveau déséquilibre n'allait apparaître entre le personnel statutaire et les agents contractuels, étant donné que le projet de loi à l'examen implique une extension du régime des contractuels subventionnés.

Le Ministre peut-il répondre clairement à cette question ?

5. Par le passé, le Ministre a déjà renvoyé à plusieurs reprises à l'arrêté royal fixant les principes généraux du statut des agents des services publics, qui doit être pris en vertu de l'article 87, § 4, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.

Il s'impose, en effet, d'uniformiser et de simplifier le statut administratif et pécuniaire des agents des services publics.

Où en est l'arrêté en question ? Le projet d'arrêté sera-t-il, comme le Ministre l'a promis, soumis très prochainement au Conseil des ministres et fera-t-il

nenkort aan de Ministerraad worden voorgelegd en zal hierover een ruim debat in de bevoegde commissies van de Wetgevende Kamers mogelijk zijn ?

6. Het wetsontwerp slaat niet op het provinciaal en gemeentelijk personeel. Dit is een normaal gevolg van de staatshervorming.

Op welke manier kunnen deze regels ook op de personeelsleden van de lokale besturen toepasselijk worden gemaakt ? Dienen de Gewesten hiervoor een decreet uit te vaardigen of behoudt de nationale overheid nog een zekere bevoegdheid terzake ?

7. De bijlage bij het Senaatsverslag betreffende de personeelsleden van de ministeriële departementen (Stuk Senaat n° 777/2, blz. 15) heeft het onder meer over 1 029 tewerkgestelde werklozen (vanaf oktober 1989 : gesubsidieerde contractuelen) in de plaatselijke besturen.

Betreft het louter personen die ter beschikking van de gemeenten werden gesteld voor de hernieuwing van de identiteitskaarten of zijn er nog andere projecten in betrokken ?

8. In de plenaire vergadering van de Senaat verklaarde de Minister dat de vaste taken aan het statutair personeel worden toevertrouwd terwijl de taken van het contractueel personeel limitatief worden opgesomd.

Artikel 4 van het ontwerp voorziet inderdaad in een koninklijk besluit ter bepaling van de bijkomende of specifieke opdrachten waarvoor men contractuelen kan aanwerven. Deze opdrachten zijn thans door de koninklijke besluiten van 7 maart 1974 en 1 maart 1976 gedefinieerd en een actualisering dringt zich op, aangezien zich in de loop der jaren een aantal slechte gewoonten hebben gevormd.

Hoe ziet de Minister de toepassing van artikel 4 ?

9. Ook wees de Minister er in de Senaat op dat men niet dezelfde tuchtregeling kan toepassen op het contractueel en het statutair personeel.

Deze uitspraak voldoet niet helemaal en verdient meer precisering. Uiteraard geldt er een specifieke tuchtregeling voor de statutairen terwijl de contractuelen onder de toepassing van de reglementering op de arbeidsovereenkomsten vallen.

Dit betekent dat momenteel tegen de contractuele personeelsleden geen kleine disciplinaire straffen, zoals een blaam, een berisping of een waarschuwing kunnen uitgesproken worden.

Kan de Minister hier, eventueel bij omzendbrief, geen verandering in brengen, zodat een zekere harmonisering tot stand komt en deze kleine disciplinaire straffen, zonder geldelijke weerslag, ook op de contractuelen van toepassing zouden kunnen zijn ?

10. Tenslotte vraagt spreker nog aandacht voor een specifiek probleem, namelijk dat van coöperanten in de ontwikkelingslanden.

De wet van 26 maart 1968 waarbij de aanwerving in openbare dienst wordt vergemakkelijkt voor per-

l'objet d'un large débat au sein des commissions compétentes des Chambres législatives ?

6. Le projet de loi ne s'applique pas au personnel provincial et communal. Ceci est une conséquence normale de la réforme de l'Etat.

De quelle manière les règles contenues dans le projet peuvent-elles être rendues également applicables au personnel des pouvoirs locaux ? Les Régions doivent-elles promulguer un décret à cet effet ou l'autorité nationale conserve-t-elle encore certaines compétences en la matière ?

7. L'annexe au rapport du Sénat relative au cadre du personnel des départements ministériels (Doc. Sénat n° 777/2, p. 15) fait notamment état de 1 029 chômeurs mis au travail (depuis octobre 1989 : contractuels subventionnés) dans les administrations locales.

S'agit-il uniquement de personnes mises à la disposition des communes pour le renouvellement des cartes d'identité, ou d'autres projets sont-ils également concernés ?

8. Le Ministre a déclaré en séance plénière du Sénat que les tâches fixes étaient confiées au personnel statutaire, les tâches du personnel contractuel étant énumérées de façon limitative.

L'article 4 du projet prévoit en effet un arrêté royal déterminant les tâches auxiliaires ou spécifiques pour lesquelles du personnel contractuel peut être engagé. Ces tâches sont actuellement définies par les arrêtés royaux du 7 mars 1974 et du 1<sup>er</sup> mars 1976, et il s'indique de les actualiser étant donné qu'un certain nombre de mauvaises habitudes sont apparues au fil des ans.

Comment le Ministre envisage-t-il l'application de l'article 4 ?

9. Le Ministre a également souligné au Sénat que l'on ne pouvait appliquer le même règlement de discipline au personnel contractuel et statutaire.

Cette affirmation n'est pas suffisante et devrait être précisée. Un règlement de discipline particulier s'applique en effet aux agents statutaires, tandis que les contractuels relèvent de la réglementation sur les contrats de travail.

Il s'ensuit qu'aucune peine disciplinaire mineure, telle que le blâme, la réprimande ou l'avertissement, ne peut actuellement être prononcée à l'égard des agents contractuels.

Le Ministre ne pourrait-il modifier cette situation, éventuellement par le biais d'une circulaire, afin d'obtenir une certaine harmonisation qui permettrait d'appliquer également les peines disciplinaires mineures, sans incidence pécuniaire, aux agents contractuels ?

10. L'intervenant attire enfin l'attention sur un problème spécifique, à savoir celui des coopérants dans les pays en voie de développement.

La loi du 26 mars 1968 facilitant le recrutement dans les services publics des personnes ayant accom-

sonen die bij de technische coöperatie met de ontwikkelingslanden diensten hebben gepresteerd (*Belgisch Staatsblad* van 10 april 1968), stelt immers een speciaal regime in.

Voor zover deze personen 3 jaar anciënniteit hebben als coöperant en aan een aantal in artikel 5 van de wet opgesomde voorwaarden voldoen, verkrijgen ze een absoluut voorrecht om als statutair ambtenaar te worden benoemd bij de Staat of bij het organisme aangeduid door het Vast Wervingssecretariaat, in de mate uiteraard van het aantal openstaande vaste betrekkingen.

Deze regeling heeft tot op heden goede diensten bewezen en de meeste coöperanten konden na een relatief korte periode worden benoemd.

Dit ontwerp stelt het bestaande wettelijke voorschrift evenwel in vraag. Artikel 14 beperkt de waarborg immers tot 50 % van de openstaande betrekkingen.

In de praktijk zal de wachttijd voor reïntegratie van de betrokken personen worden verdubbeld. De werkloosheidsvergoeding waarop ze intussen aanspraak kunnen maken, is maar een fractie van het inkomen dat ze mits volledige toepassing van de wet kunnen verwachten.

Spreker is van mening dat de uniformisering niet mag gepaard gaan met de benadeling van een welbepaalde groep personen.

De billijkheid vereist tevens dat gedane beloften en gegeven handtekeningen worden nagekomen.

Eventueel zou de integrale toepassing van de wet van 26 maart 1968 kunnen beperkt worden tot diegenen die zich thans reeds geëngageerd hebben in de technische coöperatie en uiteraard een contract ondertekenden in de veronderstelling de voordelen van voormelde wet te genieten.

Het gaat overigens om niet meer dan 20 personen van niveau 1, 10 van niveau 2 en 2 van niveau 3.

Hoe staat de Minister tegenover deze problematiek ?

\*  
\* \*

Namens de CVP-fractie betuigt de heer Vankeirsbilck zijn steun aan dit wetsontwerp.

Het is immers gestoeld op twee duidelijke principes, omschreven in de memorie van toelichting.

Enerzijds realiseert men de noodzakelijke herstructurering van het personeelsstatuut in het Openbaar Ambt, waarbij wordt gestreefd naar meer duidelijkheid en eenvormigheid door de invoering van het enig statuut (onderscheid tussen statutair en contractueel personeel). Daarenboven wordt duidelijk omschreven in welke omstandigheden de overheid nog contractueel personeel kan aanwerven. Dit impliceert een zekere inperking van de tot op heden bestaande allesomvattende bevoegdheid van de overheid.

Anderzijds voorziet men in de mogelijkheid voor de personen met een precair statuut om over te stappen

pli des services à la coopération avec les pays en voie de développement (*Moniteur belge* du 10 avril 1968), instaure en effet un régime spécial.

Pour autant qu'elles comptent trois ans d'ancienneté en tant que coopérant et réunissent un certain nombre de conditions énumérées à l'article 5 de la loi, ces personnes bénéficient d'une priorité absolue pour être nommées en qualité d'agents statutaires à l'Etat ou dans l'organisme désigné par le Secrétariat permanent de recrutement, ceci évidemment dans la limite des emplois permanents vacants.

Ce régime a fait ses preuves jusqu'à présent et la plupart des coopérants ont pu être nommés après une période relativement courte.

Le projet à l'examen remet toutefois ces dispositions légales en question. L'article 14 limite en effet le quota réservé à 50 % des emplois vacants.

Dans la pratique, le temps d'attente requis pour la réintégration des personnes concernées sera doublé. L'allocation de chômage à laquelle elles peuvent prétendre dans l'intervalle ne constitue qu'une fraction du revenu qu'elles pourraient percevoir si la loi était intégralement appliquée.

L'intervenant estime que l'uniformisation ne peut se faire au détriment d'une catégorie spécifique de personnes.

L'équité exige par ailleurs que les promesses et les engagements écrits soient respectés.

La loi du 26 mars 1968 pourrait éventuellement ne s'appliquer intégralement qu'à ceux qui se sont d'ores et déjà engagés dans la coopération technique et ont évidemment signé un contrat en supposant qu'ils bénéficieraient des avantages de la loi précitée.

Il ne s'agit d'ailleurs que de 20 personnes de niveau 1, 10 de niveau 2 et 2 de niveau 3.

Quelle est la position du Ministre à ce sujet ?

\*  
\* \*

M. Vankeirsbilck fait part de son soutien au projet au nom du groupe CVP.

Ce projet repose en effet sur deux principes bien nets, explicités dans l'exposé des motifs.

D'une part, il réalise la restructuration nécessaire du statut du personnel de la Fonction publique et tente, dans ce cadre, de clarifier et de simplifier le statut par l'introduction du statut unique (distinction entre personnel statutaire et personnel contractuel). En outre, il définit clairement les conditions dans lesquelles les pouvoirs publics peuvent recruter des agents contractuels, restreignant ainsi dans une certaine mesure l'autonomie illimitée dont les pouvoirs publics jouissaient.

D'autre part, il accorde aux personnes à statut précaire la possibilité d'être recrutées à titre définitif.

naar een betrekking in vast verband. Uiteraard dient zulks te gebeuren binnen een wettelijk vastgelegde procedure en mits het slagen in een examen voor het Vast Wervingssecretariaat.

Twee vragen stellen zich in dit verband :

1) Biedt het ontwerp inderdaad de mogelijkheid voor iedereen om in dienst te kunnen blijven ?

2) De regularisering dient te geschieden vóór 31 december 1991. Kan een persoon die tegen die datum niet in een examen voor het Vast Wervingssecretariaat is geslaagd, toch als contractueel verder in dienst blijven ?

Tenslotte wijst spreker erop dat, ingevolge art. 66 van de Grondwet, een aantal bepalingen door de Koning moeten vastgesteld worden. Daar werd ook op gewezen in het advies van de Raad van State (Stuk Senaat, n° 777/1, blz. 29, punt 2).

In de Memorie van toelichting staat dat, wat de Gemeenschappen en de Gewesten betreft, werd overeengekomen dat het enig statuut deel zou uitmaken van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van het Rijkspersoneel die van rechtswege van toepassing zullen zijn op het personeel van de Gemeenschappen en de Gewesten.

Krachtens artikel 87, § 4 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980, ingevoegd door artikel 12, § 3 van de bijzondere wet van 8 augustus 1988, worden deze algemene principes door de Koning vastgesteld, zoals grondwettelijk voorgeschreven.

Zal de toepassing van deze mogelijkheid er niet toe leiden dat bepalingen, van toepassing op niet-nationale ambtenaren, bij koninklijk besluit zijn vastgesteld, terwijl dezelfde bepalingen voor Rijksambtenaren bij wet zijn uitgevaardigd ?

Houdt zulks geen vorm van discriminatie in ?

\*  
\* \*

Ook de heer *Dufour* kan zich akkoord verklaren met de algemene strekking van het wetsontwerp. Een tweetal verduidelijkingen dringen zich evenwel op.

1) Het wetsontwerp voorziet in een opvulling van de statutaire kaders tijdens een overgangsperiode van ongeveer twee jaar, hetgeen een vrij korte periode is. Ondanks het bestaan van uitdovingskaders, kan verwacht worden dat vele personeelsleden met een precair statuut moeilijkheden zullen ondervinden om benoemd te geraken en eventueel hun ontslag zullen krijgen. Daarenboven zullen contractuelen in de toekomst slechts voor welbepaalde prestaties kunnen worden gehandhaafd.

Voor de niet-statutairen in het algemeen stelt zich trouwens een probleem.

Velen onder hen zijn tewerkgestelde werklozen, die reeds 10 jaar in dienst zijn en niet zelden reeds 45 jaar oud.

Deze personen zullen een examen voor het Vast Wervingssecretariaat dienen af te leggen om in statutair verband benoemd te geraken.

Il va de soi que ce recrutement ne pourra s'effectuer que dans le respect d'une procédure fixée par la loi et moyennant la réussite d'un examen organisé par le Secrétariat permanent de recrutement.

Dans ce contexte, deux questions se posent :

1) Le projet de loi offre-t-il vraiment à chacun la possibilité de rester en service ?

2) La régularisation doit être opérée avant le 31 décembre 1991. Une personne qui n'a pas réussi d'examen du SPR avant cette date peut-elle malgré tout rester en service en tant qu'agent contractuel ?

L'intervenant souligne enfin qu'en vertu de l'article 66 de la Constitution, un certain nombre de dispositions doivent être prises par le Roi. Ce point a aussi été souligné dans l'avis du Conseil d'Etat (Doc. Sénat, n° 777/1, p. 29, point 2).

L'exposé des motifs précise qu'en ce qui concerne les Communautés et Régions, il a été convenu que le statut unique figurerait parmi les principes généraux du statut administratif et pécuniaire du personnel de l'Etat qui seront applicables de plein droit au personnel des Communautés et des Régions.

En vertu de l'article 87, § 4, de la loi spéciale du 8 août 1980, inséré par l'article 12, § 3, de la loi spéciale du 8 août 1988, les principes généraux sont désignés par le Roi, ainsi que le prévoit la Constitution.

Le recours à cette faculté n'aura-t-il pas pour effet que les dispositions applicables aux agents non nationaux seront prises par arrêté royal, alors que les mêmes dispositions relatives aux agents de l'Etat feront l'objet d'une loi ?

N'est-ce pas là une forme de discrimination ?

\*  
\* \*

*M. Dufour* approuve également la philosophie générale du projet de loi. Deux observations s'imposent néanmoins.

1) Le projet de loi prévoit que les cadres statutaires seront complétés au cours d'une période transitoire d'environ deux ans, ce qui est très peu. Malgré l'existence de cadres d'extinction, on peut s'attendre à ce que la nomination de nombreux agents à statut précaire s'avère difficile et qu'il faille procéder à des licenciements. En outre, le système des contractuels ne pourra être maintenu à l'avenir que pour des prestations bien déterminées.

Il se pose d'ailleurs un problème pour l'ensemble des non-statutaires.

Nombre d'entre eux sont en effet des chômeurs mis au travail depuis dix ans et ont atteint l'âge de 45 ans.

Pour obtenir leur nomination dans le cadre statutaire, les intéressés devront présenter un examen devant le Secrétariat permanent de recrutement.

Zulks kan vele problemen opleveren wanneer ze op een gelijkaardige manier worden ondervraagd als pas afgestudeerde jongeren met een grotere theoretische kennis.

Ondanks de praktische kennis en ervaring van deze oudere tewerkgestelde werklozen, dreigen er velen te mislukken in de opgelegde proeven.

Kan dit risico verkleind worden en hoe staat de Minister tegenover deze problematiek ?

2) Wat de niet-statutaire personeelsleden betreft, stelt zich eveneens het probleem van de waarborgen met betrekking tot hun pecuniair statuut.

Uiteraard werd op de personeelsleden met een precair statuut een beroep gedaan omdat de kostprijs veel lager was in vergelijking met statutaire personeelsleden. Dit was overigens ook in de gemeenten het geval. Nochtans zou men principieel dienen uit te gaan van de stelling dat men voor hetzelfde werk, en onafhankelijk van het statuut, dezelfde beloning verdient.

Wanneer thans wordt overgegaan tot opneming in de statutaire kaders van personeelsleden met een precair statuut, stelt zich het probleem van de valorisatie van hun professionele carrière op pecuniair vlak.

Het is toch moeilijk aanvaardbaar dat een T.W.W. er van 45 jaar oud die in het organieke kader wordt opgenomen, pecuniair wordt behandeld als een pas afgestudeerde van 20 jaar.

Spreeker pleit derhalve voor een valorisatie van de professionele carrière, niet beperkt tot 6 jaar zoals bij de GESKO's het geval is.

Men dient immers aan de huidige niet-statutaire personeelsleden niet alleen garanties te geven op het sociale zekerheidsvlak, maar ook op het vlak van de salarissen.

Tenslotte toont de heer Dufour er zich over verheugd dat deze wetgeving niet van toepassing is op de gemeenten.

Voor menig lokaal bestuur zou de opvulling der personeelskaders momenteel immers een budgettaire strop betekenen.

\*  
\* \*

*De heer Daras* betreurt het dat momenteel nog geen globale visie op de toekomst van het Openbaar Ambt mogelijk is.

Het koninklijk besluit over de algemene beginselen van het ambtenarenstatuut, waarnaar zo vaak wordt verwezen, laat immers op zich wachten.

Intussen wordt elk probleem afzonderlijk geregeld, zoals in dit geval het enig statuut.

Iedereen kan zich uiteraard verzoenen met de voorgestelde vereenvoudiging en uniformisering.

Belangrijk is evenwel de vraag naar de toekomstige proportionele verhoudingen tussen statutaire en contractuele personeelsleden. Overeenkomstig artikel

Cette obligation risque de poser de nombreux problèmes si l'examen porte sur des connaissances théoriques comme c'est le cas pour les jeunes qui viennent de terminer leurs études.

Malgré leur expérience et leurs connaissances pratiques, de nombreux C.M.T. âgés risquent, dans ces conditions, d'échouer aux épreuves imposées.

Est-il possible de réduire ce risque et quel est le point de vue du Ministre au sujet de ce problème ?

2) En ce qui concerne les agents non statutaires, il se pose aussi un problème au niveau des garanties relatives à leur statut pécuniaire.

Il a évidemment été fait appel à des agents ayant un statut précaire parce que leur coût était nettement inférieur à celui des agents statutaires. Il en a d'ailleurs également été ainsi dans les communes. Il conviendrait cependant de considérer qu'un même travail mérite une même rémunération, et ce indépendamment du statut.

L'intégration dans les cadres statutaires d'agents ayant un statut précaire pose le problème de la valorisation de leur carrière professionnelle sur le plan pécuniaire.

Il est difficile d'admettre qu'un C.M.T. de 45 ans qui est intégré dans le cadre organique ait le même statut pécuniaire qu'un jeune de 20 ans qui vient d'achever ses études.

L'intervenant plaide dès lors pour une valorisation de la carrière professionnelle qui ne se limite pas à 6 années, comme c'est le cas pour les contractuels subventionnés.

Il convient en effet de donner aux agents non statutaires actuels des garanties non seulement en ce qui concerne la sécurité sociale, mais aussi sur le plan des traitements.

Enfin, M. Dufour se réjouit que le projet à l'examen ne s'applique pas aux communes.

Pour de nombreuses communes, le recrutement de personnel pour compléter les cadres entraînerait en effet des difficultés budgétaires insurmontables.

\*  
\* \*

*M. Daras* déplore qu'il ne soit pour l'instant pas encore possible d'avoir une vision globale de l'avenir de la Fonction publique.

L'arrêté royal portant les principes généraux du statut des fonctionnaires, auquel on renvoie si souvent, tarde en effet à devenir réalité.

Entre temps, chaque problème est traité séparément, comme en l'occurrence celui du statut unique.

Chacun peut évidemment se rallier aux propositions de simplification et d'uniformisation.

Plus importante est cependant la question relative à la proportion future d'agents statutaires et contractuels. Conformément à l'article 4 du projet, on n'en-

4 van het wetsontwerp zal men enkel nog contractuele personeelsleden aanwerven in welbepaalde gevallen (ter voldoening van uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften, vervanging van bepaalde ambtenaren, vervulling van bijkomende of specifieke opdrachten).

Wat zal dit in de praktijk precies voorstellen? Het is immers de Koning die zal bepalen wat men bijvoorbeeld onder specifieke en bijkomende opdrachten moet verstaan en in welke omstandigheden de overheid personeel kan aanwerven voor uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften.

Dat de hernieuwing van de identiteitskaarten aanleiding geeft tot een tijdelijke personeelsbehoefte, zal niemand betwisten.

Andere voorbeelden zijn evenwel minder evident.

Daarenboven is het Openbaar Ambt een evolutieve sector. Hetgeen vandaag als een uitzonderlijke behoefte aan personeel kan worden beschouwd, zal morgen misschien een volwaardig kader vereisen. Aldus noodzaakt het vangen van muskusratten een statutair personeelskader terwijl men aanvankelijk had kunnen denken dat het om een uitzonderlijke behoefte ging.

Spreker vreest dat het aantal contractuelen te hoog zou kunnen oplopen in vergelijking met het aantal statutairen.

Een ander gevaar schuilt in het feit dat de criteria voor de aanwerving van de contractuelen eveneens bij koninklijk besluit worden vastgesteld. Het gevaar van politisering van de aanwervingen duikt derhalve op.

Spijtig is eveneens dat personeelsleden met loopbaanonderbreking slechts kunnen vervangen worden door contractuelen. Het scheppen van 2 à 3 % statutaire ambten ware aangewezen.

Er stelt zich eveneens een probleem qua gelijkheid der burgers. In toepassing van de overgangsbepalingen zullen immers duizenden personen overstappen naar het statutair kader. Niet zelden werden dezen aangeworven via politieke bemiddeling. Thans krijgen ze een voorkeur om statutair personeelslid te worden, terwijl de wachttijd van de nieuwe laureaten van examens ongeveer zal verdubbelen. Zulks is moreel eigenlijk niet te verantwoorden.

De heer Daras vraagt ook aandacht voor het probleem van de anciënniteit van de ambtenaren met precair statuut die vastbenoemd zullen worden.

In de Senaat verklaarde de Minister dat overwogen wordt deze anciënniteit binnen bepaalde grenzen te erkennen. Daarnaast zou men dienen rekening te houden met de opgedane ervaring voor latere bevorderingen.

Enkele vragen hierover :

- Zal men de anciënniteit effectief erkennen?
- Zo ja, in welke mate?
- In welke mate zal de professionele ervaring meespelen voor latere bevorderingen?

gagera plus d'agents contractuels que dans des cas bien précis (répondre à des besoins exceptionnels et temporaires en personnel, remplacer certains agents, accomplir des tâches auxiliaires ou spécifiques).

Comment cela se passera-t-il dans la pratique? C'est en effet le Roi qui détermine, par exemple, ce que l'on entend par tâches auxiliaires et spécifiques et à quelles conditions il peut être procédé à l'engagement de personnel pour répondre à des besoins exceptionnels et temporaires.

Nul ne contestera que le renouvellement des cartes d'identité crée un besoin temporaire en personnel.

D'autres exemples sont toutefois moins évidents. La Fonction publique est en outre un secteur en évolution. Ce qui peut être considéré aujourd'hui comme un besoin exceptionnel en personnel, nécessitera peut-être un cadre définitif demain. Ainsi, les opérations de piégeage de rats musqués ont nécessité des agents statutaires, alors qu'on aurait pu croire qu'il s'agissait d'un besoin exceptionnel.

L'intervenant craint que le nombre d'agents contractuels n'augmente trop par rapport au nombre d'agents statutaires.

Un autre danger réside dans le fait que les critères retenus pour l'engagement des contractuels seront également fixés par arrêté royal. Il y aura dès lors un risque de politisation des recrutements.

Il est également à déplorer que les agents bénéficiant d'une interruption de carrière ne puissent être remplacés que par des contractuels. Il aurait été souhaitable de créer 2 à 3 % d'emplois statutaires.

Un problème se pose également au niveau de l'égalité des citoyens. Des milliers de personnes passeront en effet dans le cadre statutaire en application des dispositions transitoires. Or, ces personnes auront souvent été engagées grâce à l'intervention d'hommes politiques. Elles auront désormais priorité pour devenir statutaires, et le temps d'attente pour les nouveaux lauréats d'examens doublera environ. Cela est en fait moralement injustifiable.

M. Daras souligne également le problème de l'ancienneté des agents à statut précaire qui seront nommés à titre définitif.

Le Ministre a déclaré au Sénat que l'on envisage de valoriser cette ancienneté dans certaines limites. On devrait par ailleurs tenir compte de l'expérience acquise pour les promotions futures.

Le membre pose plusieurs questions à ce sujet :

- Reconnaîtra-t-on effectivement l'ancienneté?
- Si oui, dans quelle mesure?
- Dans quelle mesure l'expérience professionnelle entrera-t-elle en ligne de compte pour les promotions futures?

— Bestaat geen gevaar voor discriminatie van de personeelsleden die reeds voorheen van een precair naar een vastbenoemd statuut overgingen?

Tenslotte stelt zich de vraag of de vermelding, onder art. 12 e), van het koninklijk besluit van 22 oktober 1982 houdende de uitvoeringsmaatregelen betreffende de mobiliteit van het personeel van sommige overheidsdiensten, geen stap achteruit zal betekenen in de pogingen de mobiliteit van het overheidspersoneel te bevorderen.

*Antwoorden van de Minister van Openbaar Ambt*

### 1) Het koninklijk besluit over de algemene beginselen van het ambtenarenstatuut

Dit koninklijk besluit, uit te vaardigen in toepassing van art. 87, § 4 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, is uitermate belangrijk.

Het ontwerp wordt voorgelegd aan de Ministerraad op 2 februari 1990. Nadien zal overleg worden gepleegd met de Executieven en zal met de representatieve syndicale organisaties worden onderhandeld.

De Minister handhaaft zijn voorstel om in de bevoegde Kamer- en Senaatscommissies een gedachtewisseling over de algemene beginselen van het ambtenarenstatuut te organiseren.

Het koninklijk besluit vertoont eveneens een belang voor het door dit enig statuut opgezette instrumentarium. Daarnaast zullen bepaalde voorstellen de modernisering van het Openbaar Ambt beogen.

Wat de band tussen deze wet en het koninklijk besluit betreft, dient men te beseffen dat de op de Rijksambtenaren van toepassing zijnde wetgeving (administratief en geldelijk statuut) thans ook nog voor de ambtenaren van Gemeenschappen en Gewesten geldt.

De autonomie van deze Gemeenschappen en Gewesten neemt slechts een aanvang na de inwerkingtreding van het koninklijk besluit, mits inachtneming van de algemene principes die er worden in opgesomd en waartoe onder meer het enig statuut behoort.

### 2) Coöperanten

Het door de wet van 26 maart 1968 toegekende prioriteitsrecht zal worden gerespecteerd.

Dit voorkeurrecht heeft evenwel slechts betrekking op 50 % van de te begeven betrekkingen, wat tot op heden ook het geval is, alleszins voor de betrekkingen van niveau 1 en 2.

Krachtens artikel 13 wordt het quotum, waarnaar wordt verwezen in artikel 11, § 1, nu ook uitgebreid tot de betrekkingen van niveau 3 en 4, doch dit heeft omzeggens geen invloed op de coöperanten.

Men kan er dus van verzekerd zijn dat de wachttijd voor een vaste benoeming in hoofde van de coöperanten niet zal verdubbelen. Het tegengestelde is eerder waar.

— N'existe-t-il pas un risque de discrimination à l'égard des agents qui étaient déjà passés précédemment d'un statut précaire à un statut définitif?

On peut enfin se demander si l'exclusion par l'article 12, e), des droits de priorité accordés par l'arrêté royal du 22 octobre 1982 portant les mesures d'exécution relatives à la mobilité du personnel de certains services publics, ne constitue pas une régression en ce qui concerne la promotion de la mobilité du personnel des services publics.

*Réponses du Ministre de la Fonction publique*

### 1) L'arrêté royal fixant les principes généraux du statut des fonctionnaires

Cet arrêté royal, qui doit être pris en application de l'article 87, § 4, de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, est extrêmement important.

Il sera soumis au Conseil des ministres le 2 février 1990. Il y aura ensuite concertation avec les Exécutifs et négociation avec les organisations syndicales représentatives.

Le Ministre maintient sa proposition d'organiser, au sein des commissions compétentes de la Chambre et du Sénat, un échange de vues sur les principes généraux du statut des fonctionnaires.

L'importance de l'arrêté royal réside également dans les instruments prévus dans le cadre de ce statut unique. Diverses propositions concerneront par ailleurs la modernisation de la fonction publique.

Pour ce qui est du lien entre la loi en projet et l'arrêté royal, il convient de faire observer qu'actuellement, la législation applicable aux agents de l'Etat (statut administratif et pécuniaire) l'est également aux agents des Communautés et des Régions.

L'autonomie des Communautés et des Régions ne deviendra effective qu'après l'entrée en vigueur de l'arrêté royal, moyennant le respect des principes généraux qui y sont énumérés et qui comprennent notamment le statut unique.

### 2) Coopérants

Le droit de priorité prévu par la loi du 26 mars 1968 sera respecté.

Ce droit ne concerne toutefois que 50 % des emplois à conférer, ce qui est déjà le cas actuellement, du moins pour les emplois de niveau 1 et 2.

L'article 13 du projet prévoit que désormais, le quota auquel l'article 11, § 1<sup>er</sup>, fait référence, sera étendu aux emplois de niveau 3 et 4, mais cela n'a pratiquement aucune incidence sur les coopérants.

On peut donc être assuré que le temps d'attente pour qu'un coopérant obtienne une nomination à titre définitif ne doublera pas, bien au contraire.

In de komende 2 jaar zal immers een belangrijke regularisatie van betrekkingen in het statutaire kader plaatsvinden. Momenteel zijn de organieke kaders van de departementen slechts ten belope van ongeveer 60 % door statutaire personeelsleden opgevuld.

Het doel van de ganse operatie bestaat in het volgende :

- elk departement dient zich te bezinnen over zijn organieke kader en het te herdefiniëren;
- de openstaande betrekkingen moeten vervolgens opgevuld worden door de laureaten van de wervingsreserves; eerst zullen de bestaande reserves uitgeput worden, waarvoor de wet van 26 maart 1968 niet geneutraliseerd zal worden; overigens blijft, bij de totstandkoming van de nieuwe reserves, de wet van 26 maart 1968 integraal van toepassing voor de niet-voorbehouden betrekkingen.

Deze wet zal het aantal vergelijkende wervingsexamens doen toenemen.

Bijgevolg dienen de coöperanten zich helemaal niet ongerust te maken.

### 3) Stage voor jongeren

Het hoofdstuk over de RVA-stagiairs werd inderdaad uit het voorontwerp van wet gelicht. De Raad van State was immers van mening dat de maatregelen pasten in het kader van een programma voor wedertewerksstelling van werklozen en terzake de autonomie van Gemeenschappen en Gewesten moest worden gerespecteerd (voor de onder hun bevoegdheid ressorterende instellingen van openbaar nut).

De interministeriële conferentie van het Openbaar Ambt zal trachten overeenstemming te bereiken om een gelijkaardige regeling voor deze RVA-stagiairs uit te werken, zowel voor de tewerkgestelden door de nationale overheid als voor dezen van Gemeenschappen en Gewesten. Indien men tot geen akkoord komt, speelt de autonomie ten volle en kan elke overheid een eigen regeling vaststellen.

Wat werd in het voorontwerp voorgesteld ?

Bedoeling was het stelsel geleidelijk terug te schroeven ingevolge de gewijzigde arbeidsmarkt met een sterk gedaalde werkloosheid.

Om als RVA-stagiair te kunnen worden aangenomen, dient men minder dan 30 jaar oud te zijn en een studiecycclus te hebben beëindigd. Het is niet noodzakelijk dat men reeds als werkloze wordt erkend. Hierdoor kan in zekere mate van de doelstelling van wederinschakeling in het arbeidsproces worden afgeweken.

Niet zelden worden immers pas afgestudeerden als RVA-stagiairs aangeworven.

Deze jonge stagiairs worden voor een termijn van maximaal 2 x 6 maanden in de privé-sector of in de administratie tewerkgesteld.

Tot op heden bestaat de verplichting voor de administraties om ten belope van 3 % van hun personeelssterkte, stagiairs tewerk te stellen.

Dans les deux années à venir interviendra en effet une importante opération de régularisation des emplois du cadre statutaire. Actuellement, les cadres organiques des départements ne sont occupés qu'à 60 % environ par du personnel statutaire.

L'objectif de toute l'opération est le suivant :

- chaque département devra procéder à une réflexion sur son cadre organique en vue de le redéfinir;
- les emplois vacants devront ensuite être occupés par des lauréats des réserves de recrutement, en commençant par épuiser les réserves existants, pour lesquelles la loi du 26 mars 1968 ne sera pas neutralisée; par ailleurs, lors de la constitution des nouvelles réserves, la loi du 26 mars 1968 restera intégralement d'application pour les emplois non réservés.

La loi en projet se traduira donc par une augmentation du nombre de concours de recrutement.

Les coopérants n'ont dès lors aucun souci à se faire.

### 3) Stage des jeunes

Le chapitre concernant les stagiaires ONEM qui figurait dans l'avant-projet de loi a en effet été supprimé, le Conseil d'Etat ayant estimé que les mesures prévues s'inséraient dans le cadre d'un programme de remise au travail de chômeurs et qu'il fallait respecter l'autonomie des Communautés et Régions en la matière (pour les organismes d'intérêt public relevant de leur compétence).

La conférence interministérielle de la Fonction publique s'efforcera de parvenir à un accord pour élaborer, en faveur des stagiaires ONEM occupés par les services publics nationaux et de ceux occupés par les services publics communautaires et régionaux, un régime qui soit comparable. A défaut d'accord, l'autonomie jouera pleinement et chaque autorité pourra élaborer son propre régime.

Que proposait l'avant-projet ?

Celui-ci prévoyait la suppression progressive du régime en raison de l'évolution du marché de l'emploi, qui se caractérise par une forte diminution du chômage.

Pour pouvoir être engagé à titre de stagiaire ONEM, il faut être âgé de moins de 30 ans et avoir terminé un cycle d'études. Il n'est pas nécessaire d'être préalablement reconnu comme chômeur. Ces dispositions permettent de déroger dans une certaine mesure aux normes relatives à la réinsertion professionnelle.

Il n'est pas rare en effet que des jeunes qui viennent de terminer leurs études soient engagés comme stagiaires ONEM.

Ces jeunes stagiaires sont mis au travail pour une durée maximale de 2 x 6 mois dans le secteur privé ou dans l'administration.

Actuellement, l'administration est obligée d'occuper des stagiaires à concurrence de 3 % de ses effectifs.

In het voorontwerp werd voorgesteld dit terug te brengen tot 2 % in 1990 en tot 1% in 1991.

Volgens de Minister draagt het systeem immers niet bij tot de goede werking van de openbare dienst : de jongeren krijgen onvoldoende vorming en meestal zijn ze slecht gemotiveerd. Daarenboven hebben ze geen uitzicht op een vaste benoeming, tenzij ze deelnemen aan een examen van het V.W.S.

De uitdoving van dit stelsel zou op termijn ook de mogelijkheid kunnen scheppen meer statutairen aan te werven.

\*  
\* \*

In dit verband pleit de heer Dufour tegen de volledige afschaffing van het stelsel, ook voor de gemeenten. Men dient immers oog te hebben voor een hiermee verbonden sociaal aspect.

Niet alle RVA-stagiairs zijn immers gediplomeerden. Sommige personen hebben geen recht op werkloosheidsuitkeringen omdat ze geen volledige cyclus van de humaniora doorliepen. Voor hen biedt een tewerkstelling als RVA-stagiair, bijvoorbeeld in een gemeente, de kans in het normale circuit te worden opgenomen.

Zoniet is het OCMW van de gemeente toch verplicht het nodige te doen om de persoon in kwestie een betrekking te bezorgen (art. 60 van de organieke wet op de OCMW's).

De heer Detremmerie vindt dat het de taak van een gemeentebestuur te buiten gaat ervoor te zorgen dat jongeren, via een tewerkstellingsmaatregel, recht krijgen op een werkloosheidsuitkering. Men zou het overigens slechts voor enkelen kunnen doen en aldus een discriminatie scheppen. Spreker pleit voor een grotere inventiviteit terzake.

Ook de Minister is ervan overtuigd dat de harde kern van de jeugdwerkloosheid een oplossing moet krijgen. Het stelsel van RVA-stagiairs is evenwel niet de meest aangewezen weg. Eventueel kan iets gedaan worden in het raam van de specifieke opdrachten waarvoor men contractuelen zal aanwerven. De interministeriële conferentie dient zich hierover echter nog uit te spreken.

Wat de jongeren zonder diploma hoger secundair onderwijs betreft, verklaarde de Ministerraad zich reeds akkoord met een koninklijk besluit dat een bijkomende opleiding van de RVA of van de Middenstand zou gelijkstellen met zulk diploma voor de toegang tot de aanwervingsexamens van het V.W.S. Thans dienen nog de nodige concertaties over dit ontwerp- koninklijk besluit plaats te vinden.

#### 4) De vervangingen

Momenteel geeft de niet-vervanging van personeelsleden met loopbaanonderbreking door werklozen, aanleiding tot sancties.

L'avant-projet de loi proposait de ramener ce pourcentage à 2 % en 1990 et à 1 % en 1991.

Le Ministre estime en effet que ce régime ne contribue pas au bon fonctionnement du service public : les jeunes ne reçoivent pas de formation suffisante et sont en général peu motivés. Ils n'ont en outre aucune perspective de nomination à titre définitif, à moins de participer à un examen organisé par le SPR.

L'extinction de ce régime permettrait d'engager à l'avenir davantage d'agents statutaires.

\*  
\* \*

M. Dufour plaide à cet égard contre la suppression totale du régime, y compris en ce qui concerne les communes. Il estime qu'il faut également tenir compte de l'aspect social du problème.

En effet, les stagiaires ONEm ne sont pas tous diplômés. Certaines personnes n'ont pas droit aux allocations de chômage parce qu'elles n'ont pas suivi un cycle complet du secondaire. Une mise au travail en tant que stagiaires ONEm, par exemple dans une commune, constitue dès lors pour elles l'occasion de s'insérer dans le circuit professionnel normal.

Autrement, le CPAS de la commune est de toute façon tenu de prendre toutes dispositions de nature à leur procurer un emploi (article 60 de la loi organique des CPAS).

M. Detremmerie estime qu'il n'appartient pas à une administration communale de veiller à ce que des jeunes puissent prétendre à une allocation de chômage en prenant une mesure d'emploi. Cette mesure ne pourrait d'ailleurs s'appliquer qu'à quelques-uns et serait donc discriminatoire. L'intervenant plaide pour qu'on fasse preuve d'imagination en la matière.

Le Ministre est également convaincu qu'il convient de trouver une solution en ce qui concerne le noyau dur du chômage des jeunes. Le système des stagiaires ONEm n'est toutefois pas le moyen le plus indiqué à cet effet. On pourrait éventuellement agir dans le cadre des missions spécifiques pour lesquelles des contractuels peuvent être recrutés. La Conférence interministérielle doit cependant encore se prononcer à ce sujet.

En ce qui concerne les jeunes qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, le Conseil des ministres a déjà marqué son accord sur un arrêté royal qui assimilerait une formation complémentaire de l'ONEm ou des Classes moyennes à un diplôme d'humanités pour l'accès aux examens de recrutement du SPR. Les concertations nécessaires sur ce projet d'arrêté royal doivent cependant encore avoir lieu.

#### 4) Les remplacements

À l'heure actuelle, le non-remplacement des agents qui interrompent leur carrière par des chômeurs, donne lieu à des sanctions.

In de toekomst zullen de ambtenaren die hun ambt niet of slechts deeltijds waarnemen, vervangen worden door contractuelen. Dit geldt voor loopbaanonderbrekingen, verlof voor verminderde prestaties en dergelijke.

\*  
\*   \*

*De heer Pivin* pleit ervoor het systeem van de loopbaanonderbrekingen en de ermee gepaard gaande vervangingen te herzien, omdat de mensen die de taken van een statutair ambtenaar tijdelijk waarnemen, vaak in de grootste onzekerheid werken en gedemotiveerd zijn.

### **5) Toepasselijkheid van het enig statuut op provincies en gemeenten**

De lokale besturen vallen buiten het toepassingsgebied van deze nationale wetgeving. De materie behoort tot de gewestelijke bevoegdheid. De Gewesten kunnen dus bij decreet een gelijkaardige regeling voor provincies en gemeenten invoeren.

Men dient er op te wijzen dat de gemeenten nu reeds enkel nog het onderscheid handhaven tussen statutairen en gesubsidieerde contractuelen.

### **6) Uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften — Bijkomende of specifieke opdrachten**

De aangeworven contractuelen zullen een contract voor een bepaalde termijn aangeboden krijgen. Deze termijn kan in zekere gevallen vrij lang zijn.

Van het grootste belang is een goede omschrijving van wat een uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoefte is.

De hernieuwing van de identiteitskaarten is een type-voorbeeld van zulke behoefte.

Momenteel zijn er inderdaad nog 1029 Gesko's ter beschikking van de gemeenten gesteld met het oog op dit project. Juridisch betreft het personeel van het Ministerie van Binnenlandse Zaken.

De bijkomende of specifieke opdrachten worden nu reeds gedefinieerd door de koninklijke besluiten van 7 maart 1974 en 1 maart 1976.

Er werd een akkoord bereikt om deze KB's, in overleg met de Executieven, te actualiseren.

Op die manier kunnen gemeenschappelijke regels voor alle overheden tot stand worden gebracht.

Er komen in de toekomst waarschijnlijk nog meer mogelijkheden voor contractuelen in het kader van specifieke opdrachten. Aldus zouden de in het vooruitzicht gestelde maatregelen m.b.t. de toekomstige overheidsbedrijven, kunnen voorzien dat een regime van contractuelen zal worden ingesteld voor soms zeer specifieke opdrachten van hoog niveau en met een bijzonder statuut.

A l'avenir, les agents qui n'assument pas leur fonction ou ne l'assument qu'à temps partiel seront remplacés par des contractuels. Ceci vaut pour les interruptions de carrière, le congé pour prestations réduites, etc.

\*  
\*   \*

*M. Pivin* demande une révision du système d'interruptions de carrière et des règles régissant les remplacements qui en découlent. Une telle révision s'impose, selon lui, parce que les personnes qui exercent momentanément les tâches d'un agent statutaire travaillent souvent dans l'incertitude la plus totale et sont dès lors démotivées.

### **5) Applicabilité du statut unique aux provinces et aux communes**

Les administrations locales se situent hors du champ d'application de cette législation nationale. La matière visée fait partie des compétences régionales. Les Régions peuvent donc instaurer par voie de décret une réglementation analogue pour les provinces et les communes.

Il convient de souligner que, dès à présent, les communes ne maintiennent que la distinction entre agents statutaires et contractuels subventionnés.

### **6) Besoins exceptionnels et temporaires en personnel — tâches auxiliaires ou spécifiques**

Les contractuels recrutés se verront proposer un contrat à durée déterminée. Dans certains cas, ce contrat pourra être d'assez longue durée.

Il est extrêmement important de définir précisément ce que l'on entend par besoins exceptionnels et temporaires en personnel.

Le renouvellement des cartes d'identité constitue un exemple type d'un tel besoin.

A l'heure actuelle, 1029 contractuels subventionnés sont en effet encore mis à la disposition des communes dans le cadre de ce projet. Du point de vue juridique, il s'agit de personnel du ministère de l'Intérieur.

Les tâches auxiliaires ou spécifiques sont dès à présent définies par les arrêtés royaux du 7 mars 1974 et du 1<sup>er</sup> mars 1976.

Un accord a été conclu en vue d'actualiser ces arrêtés royaux en concertation avec les Exécutifs.

Ainsi, des règles communes pourront s'appliquer au personnel relevant de tous les niveaux de pouvoir.

A l'avenir, il y aura sans doute encore plus de possibilités de faire appel à des contractuels pour accomplir des tâches spécifiques. Ainsi, les mesures envisagées concernant les futures entreprises publiques, pourraient prévoir la création d'un régime de contractuels pour l'accomplissement de tâches très spécifiques de haut niveau et réclamant un statut particulier.

De voorzitter pleit tenslotte voor een grotere mogelijkheid tot flexibiliteit bij aanwervingen door de overheid, aangezien de administraties thans te weinig kunnen inspelen op onvoorziene omstandigheden in vergelijking met de privé-sector.

## 7) Disciplinair statuut

Dit statuut kan inderdaad niet identiek zijn voor de contractuelen en de vastbenoemde personeelsleden.

Voor de contractuelen is de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten van toepassing, onder meer inzake zware fout.

Toch is een zekere uniformiteit noodzakelijk en dient de overheid een aantal supplementaire mogelijkheden te krijgen wat betreft het disciplinaire statuut van contractuele personeelsleden.

Een koninklijk besluit zou daarom, in samenwerking met de Minister van Tewerkstelling en Arbeid, moeten worden uitgewerkt om de algemene regels van een disciplinair statuut van de contractuelen vast te stellen.

Dit koninklijk besluit dient ook besproken te worden met de Gemeenschappen en de Gewesten.

## 8) Overgang van een precair naar een vastbenoemd statuut — Uitdovingskader

De personen die van een precair naar een vastbenoemd statuut willen overstappen, dienen te slagen in een door het V.W.S. georganiseerd examen. Ook vergelijkende wervingsexamens die in het verleden met succes werden afgelegd, komen in aanmerking.

Het is het geheel van de programma's van de vergelijkende wervingsexamens dat zal moeten herzien worden; zij moeten professioneler worden en dus meer toegankelijk voor het niet-statutair personeel dat eraan moet deelnemen.

Voor de niet-geslaagden in de examens onderscheidt men de volgende categorieën :

— de tijdelijken en contractuelen die op de in artikel 9, 3° bedoelde datum 50 jaar oud zijn, worden ambtshalve in dienst gehouden;

— een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit zal de gevallen bepalen waarin nog andere personeelsleden in dienst kunnen blijven.

De precieze berekening kan echter slechts gebeuren na de overgangsperiode van twee jaar en in functie van de behoeften van elk departement.

Tenslotte is het niet uit te sluiten dat, rekening gehouden met al het voorgaande, toch nog tot ontslag van sommige personeelsleden moet worden overgegaan.

## 9) Vergoeding van de contractuelen

De vergoeding van de contractuelen maakt deel uit van het administratief statuut en de bezoldig-

Le président plaide enfin en faveur d'une plus grande flexibilité des recrutements dans les services publics, étant donné que, contrairement au secteur privé, les administrations ne peuvent actuellement réagir avec toute la souplesse voulue aux circonstances imprévues.

## 7) Statut disciplinaire

Ce statut ne peut en effet être identique pour les agents contractuels et les agents définitifs.

Les agents contractuels sont soumis à la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, y compris aux dispositions concernant la faute grave.

Une certaine uniformité est cependant nécessaire, et il convient que les pouvoirs publics disposent d'un certain nombre de possibilités supplémentaires en ce qui concerne le statut disciplinaire des agents contractuels.

C'est pourquoi un arrêté royal devrait être élaboré en collaboration avec le Ministre de l'Emploi et du Travail, en vue de fixer les règles générales du statut disciplinaire des agents contractuels.

Cet arrêté doit aussi faire l'objet d'une concertation avec les Communautés et les Régions.

## 8) Passage d'un statut précaire à un statut définitif — Cadre d'extinction

Les personnes qui souhaitent passer d'un statut précaire à un statut définitif, doivent réussir un examen organisé par le S.P.R. La réussite d'un concours de recrutement antérieur est également prise en considération.

C'est l'ensemble des programmes des concours de recrutement qu'il faudra revoir, en les rendant plus professionnels et donc plus accessibles au personnel non statutaire qui devra les passer.

Pour les personnes qui ont échoué aux examens, on distingue deux catégories :

— les temporaires et contractuels qui ont atteint l'âge de 50 ans à la date visée à l'article 9, 3° restent d'office en service;

— pour les autres, un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres déterminera les cas dans lesquels ils pourront également rester en service.

Leur nombre exact ne pourra cependant être déterminé qu'après la période transitoire de deux ans et en fonction des nécessités de chaque département.

Enfin, compte tenu de ce qui précède, il n'est pas impossible qu'il faille malgré tout licencier certains membres du personnel.

## 9) Rémunération des contractuels

La rémunération des contractuels relève du statut administratif et pécuniaire des agents de la Fonction

ingsregeling van het personeel van het Openbaar Ambt, waarvoor mede de autonomie van Gemeenschappen en Gewesten geldt. Deze autonomie dient evenwel te worden uitgeoefend binnen het nog vast te stellen kader van de algemene beginselen van het ambtenarenstatuut.

Er zullen dus een aantal gemeenschappelijke regels bestaan, zoals met betrekking tot de benodigde diploma's voor de indeling in niveaus en met betrekking tot de vereiste kwalificaties voor de titels.

Voor wat betreft de hiërarchie van de graden binnen het organieke kader geldt de autonomie van de Executieven, met daarin begrepen ook de bezoldigingsregeling

#### 10) Anciënniteit

Inzake anciënniteit dient men onderscheid te maken tussen de pecuniaire en de administratieve anciënniteit.

##### a) *De pecuniaire anciënniteit*

De verworven anciënniteit als ambtenaar in de publieke sector, ingebrepen de gemeenten, wordt volledig gevaloriseerd voor degenen die tot staatsambtenaren of tot ambtenaar in de bij de wet bedoelde parastatales worden benoemd.

De prestaties verricht als TWW-er zullen bovendien ten belope van zes jaar in aanmerking worden genomen.

Tot nu toe werd niets voorzien voor de werklozen omdat er juridisch geen contractuele band tussen de overheid en de betrokkene bestond.

##### b) *De administratieve anciënniteit*

Deze vorm van anciënniteit, die zich opsplitst in dienstanciënniteit, anciënniteit van graad en van niveau, wordt niet in aanmerking genomen bij een benoeming.

Men dient dus als het ware zijn carrière van voren af aan te herbeginnen bij een overgang naar het vaste kader of een benoeming in een andere overheidsdienst.

De reden hiervan ligt in het promotiesysteem. De bevorderingen in de niveaus 2, 3 en 4 gebeuren volgens administratieve anciënniteit. Indien rekening zou worden gehouden met een elders verworven administratieve anciënniteit, zou dit de klassering van de ambtenaren met het oog op promotie volledig overhoop halen. Een onderhandeling met de vakbonden dringt zich in dit verband op.

\*  
\* \*

De heer Daras betreurt dat op het pecuniaire vlak discriminaties dreigen te ontstaan tussen tewerkgestelde werklozen die voorheen overgingen naar het

publieke. Il faut également tenir compte, en l'occurrence, de l'autonomie des Communautés et des Régions, mais celle-ci doit cependant s'exercer dans le cadre des futurs principes généraux du statut des agents de l'Etat.

Il existera donc un certain nombre de règles communes concernant notamment les diplômes requis en vue de la répartition en niveaux et les qualifications requises pour les titres.

En ce qui concerne la hiérarchie des grades au sein du cadre organique, les Exécutifs sont autonomes, y compris en matière de statut pécuniaire.

#### 10) Ancienneté

En matière d'ancienneté, il convient de distinguer l'ancienneté pécuniaire et l'ancienneté administrative.

##### a) *L'ancienneté pécuniaire*

L'ancienneté acquise en tant qu'agent du secteur public, y compris dans les communes, est entièrement valorisée pour ceux qui sont nommés agent de l'Etat ou d'un des parastataux visés par la loi.

Les prestations effectuées en qualité de CMT seront en outre valorisées à concurrence de six années.

Rien n'avait été prévu jusqu'à présent pour les chômeurs, parce qu'il n'existait, sur le plan juridique, aucun lien contractuel entre l'autorité et les intéressés.

##### b) *L'ancienneté administrative*

Cette forme d'ancienneté, qui se subdivise en anciennetés de service, de grade et de niveau, n'est pas prise en considération lors d'une nomination.

La carrière doit donc en quelque sorte être recommencée à zéro en cas d'accession au cadre définitif ou de nomination définitive dans un autre service public.

L'explication réside dans le système de promotion. Les promotions dans les niveaux 2, 3 et 4 sont basées sur l'ancienneté administrative. La prise en considération de l'ancienneté administrative acquise dans d'autres services publics bouleverserait le classement des agents en vue de la promotion. Ce problème doit dès lors faire l'objet d'une concertation avec les syndicats.

\*  
\* \*

M. Daras déplore que des discriminations pécuniaires risquent d'apparaître entre les chômeurs mis au travail qui ont déjà accédé au cadre statutaire et

statutaire kader en degenen die het zullen doen na het ingaan van de maatregel waarbij de pecuniaire anciënniteit ten belope van 6 jaar in aanmerking wordt genomen.

*De heer Bertouille* vraagt zich af of ook de pecuniaire anciënniteit van ambtenaren van de Wetgevende Vergaderingen, bij hun eventuele overstap naar andere overheidsdiensten, in aanmerking wordt genomen.

### 11) Aanwervingen

Er zal in de komende 2 jaren een belangrijke overstapmogelijkheid naar de statutaire ambten worden geschapen.

Het zal evenwel onmogelijk zijn alle kaders onmiddellijk op te vullen, gezien de moeilijkheden om nieuwe aanwervingen te verrichten.

De wervingsenveloppes (2 % aanwervingen in vergelijking met het reële effectief van het voorgaande jaar) moeten immers nog steeds gerespecteerd worden. Wat zal dienen te gebeuren ?

a) De departementen moeten inspanningen leveren om hun nieuwe organieke kaders vast te stellen; dit dient te gebeuren in functie van een aantal criteria, bijvoorbeeld het aantal naar de Gemeenschappen en Gewesten overgehevelde ambtenaren.

b) Het systeem van de lineaire wervingsenveloppes zal misschien moeten worden aangevuld met een mechanisme dat specifieke problemen in acht zou nemen.

\*  
\*   \*

*De heer Bertouille* wenst te vernemen of er geen hergroepering van bepaalde departementen kan overwogen worden, aangezien sommige volledig werden uitgehold door de Staatshervorming.

### 12) Taalexamens

Op een bijkomende opmerking van *de heer Pivin* nopens het risico van een groot aantal mislukkingen in de taalexamens van het VWS, antwoordt *de Minister* dat de taalwetgeving dient te worden toegepast, indien de voorwaarden voor haar toepassing vervuld zijn.

Het betreft hier een probleem van affectatie van de naar het statutair kader overstappende personeelsleden. Niet alle ambtenaren dienen immers in contact te komen met het publiek. Een personeelslid met een precair statuut en in zijn functie in contact met het publiek, kan als vastbenoemde geaffecteerd worden in een andere dienst.

ceux qui y accéderont après l'entrée en vigueur de la mesure prévoyant la prise en considération de l'ancienneté pécuniaire à concurrence de six ans.

*M. Bertouille* demande si l'on prendra également en considération l'ancienneté pécuniaire des membres du personnel des Assemblées législatives qui obtiendraient une mutation dans d'autres services publics.

### 11) Recrutements

De nombreuses possibilités d'accès à des emplois statutaires seront créées au cours des deux prochaines années.

Il sera toutefois impossible de compléter immédiatement tous les cadres en raison des problèmes que pose le recrutement de nouveaux agents.

Les enveloppes de recrutement (2 % de recrutements par rapport à l'effectif réel de l'année précédente) sont en effet toujours d'application. Comment procédera-t-on ?

a) Les départements doivent consentir des efforts en vue de fixer leurs nouveaux cadres organiques et ce, en fonction d'une série de critères, tels que le nombre de fonctionnaires transférés aux Communautés et aux Régions.

b) Le système des enveloppes linéaires de recrutement devra peut-être être complété par un mécanisme qui prendrait en compte des problèmes spécifiques.

\*  
\*   \*

*M. Bertouille* demande si un regroupement de certains départements ne pourrait être envisagé, étant donné que les compétences de certains d'entre eux ont été réduites à leur plus simple expression à la suite de la réforme de l'Etat.

### 12) Examens linguistiques

Réagissant à une autre remarque de *M. Pivin* à propos du fait qu'un grand nombre de candidats risquent d'échouer aux examens linguistiques organisés par le SPR, *le Ministre* répond qu'il faut appliquer les lois linguistiques, ni les conditions de leur application sont réunies.

Il s'agit aussi, en l'occurrence, d'un problème d'affectation des membres du personnel qui passent dans le cadre statutaire. Tous les agents n'entrent en effet pas en contact avec le public. Un agent ayant un statut précaire et étant en contact avec le public dans le cadre de sa fonction pourra, une fois nommé à titre définitif, être affecté à un autre service.

### III. — BESPREKING VAN DE ARTIKELLEN EN STEMMINGEN

#### Art. 1 tot 7

Deze artikelen geven geen aanleiding tot enige opmerking en worden aangenomen met 11 stemmen en 1 onthouding.

#### Art. 8

*De heer F. Bosmans* stelt de vraag naar het verband tussen de personeelsleden, geïmplementeerd in artikel 8, 1°, 3de gedachtenstreep, en de twee voorgaande categorieën.

*De Minister* antwoordt dat het personen betreft die, eens benoemd in het kader van artikel 212 van de wet van 8 augustus 1980 betreffende de budgettaire voorstellen 1979-1980, onder het statuut van tijdelijk personeelslid vielen.

De verlenging van hun tewerkstelling gebeurde evenwel niet op basis van het Besluit van de Regent van 30 april 1947 houdende vaststelling van het statuut van het tijdelijk personeel, met beperking tot 2 jaar, maar wel in functie van de verlenging van de opslorplingsprogramma's.

De draagwijdte van de bepaling van artikel 8 van het wetsontwerp is dat ook deze personen uiterlijk tot eind 1991 in dienst kunnen blijven en onder dezelfde voorwaarden als anderen met een precair statuut, aan de examens tot overgang naar het statutaire kader kunnen deelnemen.

\*  
\* \*

Op de vraag van *de heer Bertouille* hoeveel personen zich kunnen beroepen op de toepassing van dit artikel met betrekking tot de overgangsbepalingen, antwoordt *de Minister* dat het om 6012 personeelsleden gaat (Zie ook Stuk Senaat, n° 777/2, blz. 15).

\*  
\* \*

Artikel 8 wordt aangenomen met 11 stemmen en 1 onthouding.

#### Art. 9 tot 17

Deze artikelen geven geen aanleiding tot enige opmerking en worden aangenomen met 11 stemmen en 1 onthouding.

### III. — DISCUSSION DES ARTICLES ET VOTES

#### Art. 1<sup>er</sup> à 7

Ces articles ne donnent lieu à aucune remarque et sont adoptés par 11 voix et une abstention

#### Art. 8

*M. F. Bosmans* demande quel rapport il y a entre les membres du personnel visés à l'article 8, 1°, troisième tiret, et les deux catégories précédentes.

*Le Ministre* répond qu'il s'agit de personnes qui, une fois nommées dans le cadre de l'article 212 de la loi du 8 août 1980 relative aux propositions budgétaires 1979-1980, ont bénéficié du statut d'agent temporaire.

Leur désignation n'a toutefois pas été reconduite en vertu de l'arrêté du Régent du 30 avril 1947 fixant le statut des agents temporaires (limitant la nomination à un terme de 2 ans), mais en fonction de la prolongation du programme de résorption du chômage.

Il résulte de la disposition de l'article 8 de la loi en projet que ces personnes peuvent également rester en service jusqu'à la fin de 1991 au plus tard et peuvent participer aux examens permettant le passage dans le cadre statutaire aux mêmes conditions que les autres personnes à statut précaire.

\*  
\* \*

Répondant à *M. Bertouille*, *le Ministre* précise que 6012 membres du personnel peuvent invoquer le bénéfice de cet article entrant dans le cadre des mesures transitoires (voir également Doc. Sénat n° 777/2, p. 15).

\*  
\* \*

L'article 8 est adopté par 11 voix et une abstention.

#### Art. 9 à 17

Ces articles ne donnent lieu à aucune remarque et sont adoptés par 11 voix et une abstention.

## Art. 18

*De heer F. Bosmans* doet opmerken dat, wellicht ingevolge de amendering van het wetsontwerp in de Senaat, er een zekere contradictie dreigt te ontstaan tussen § 3 en § 6 van dit artikel.

— § 3 preciseert dat personen met een precair statuut, *al dan niet geslaagd in een examen*, in dienst kunnen blijven tot uiterlijk 31 december 1991.

— § 6 stelt in het tweede lid dat *alle personeelsleden* die op 31 december 1991 50 jaar oud zijn *of geslaagd in een examen*, ambtshalve in dienst worden gehouden onder de in het eerste lid vastgelegde voorwaarden.

Zou het, teneinde elke mogelijke verwarring te vermijden, niet aangewezen zijn in § 3 de woorden « *al dan* » te schrappen?

Volgens *de Minister* zal er zich geen probleem stellen en is er slechts een schijnbare tegenstrijdigheid tussen beide paragrafen.

De § 3 viseert immers slechts de situatie tot uiterlijk 31 december 1991. Vanaf 31 december 1991 zal de § 6 moeten toegepast worden, zodat *alle geslaagden van de examens* alsdan in dienst kunnen gehouden worden onder de bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit vastgelegde voorwaarden.

\*  
\* \*

Artikel 18 wordt aangenomen met 11 stemmen en 1 onthouding.

\*  
\* \*

Het wetsontwerp wordt in zijn geheel aangenomen met 11 stemmen en 1 onthouding.

*De Rapporteur,*

J. VAN LOOY

*De Voorzitter,*

G. BOSSUYT

## Art. 18

*M. F. Bosmans* fait observer qu'il risque d'y avoir une certaine contradiction entre le § 3 et le § 6 de cet article, sans doute à la suite de l'amendement du projet de loi par le Sénat.

— Le § 3 prévoit que les personnes ayant un statut précaire, *lauréats ou non d'un concours*, peuvent rester en service jusqu'au 31 décembre 1991 au plus tard.

— Le deuxième alinéa du § 6 dispose quant à lui que *tous les membres du personnel* qui ont cinquante ans au 31 décembre 1991 *ou sont lauréats d'un concours* sont maintenus d'office en service aux conditions fixées au premier alinéa.

Ne conviendrait-il pas, en vue d'éviter toute confusion, de remplacer, au § 3, les mots « *lauréats ou non* » par les mots « *qui ne sont pas lauréats* »?

*Le Ministre* estime que cette formulation ne posera aucun problème et que la contradiction entre ces deux paragraphes n'est qu'apparente.

Le § 3 ne concerne en effet que la situation prévalant jusqu'au 31 décembre 1991 au plus tard. A partir de cette date, le § 6 devra être appliqué de manière à ce que tous les lauréats des concours puissent être maintenus en service dans les conditions fixées par un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres.

\*  
\* \*

L'article 18 est adopté par 11 voix et une abstention.

\*  
\* \*

L'ensemble du projet de loi est adopté par 11 voix et une abstention.

*Le Rapporteur,*

J. VAN LOOY

*Le Président,*

G. BOSSUYT