



Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes
Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen
Rat für Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen

**AVIS N° 5 DU 10 NOVEMBRE 1995 DU
CONSEIL DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES
ENTRE HOMMES ET FEMMES, RELATIF
A LA REDISTRIBUTION DU TRAVAIL
DANS LE SECTEUR PUBLIC**

**ADVIES NR 5 VAN 10 NOVEMBER 1995
VAN DE RAAD VAN DE GELIJKE
KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN,
INZAKE DE ARBEIDSHERVERDELING IN
DE OPENBARE SECTOR**

AVIS N° 5 du 10 novembre 1995 du Conseil de l'Egalité des Chances entre hommes et femmes, relatif à la redistribution du travail dans le secteur public.

La loi du 10 avril 1995 ("Moniteur belge", 20 avril 1995) instaure deux nouveaux types de congés, dans le but d'organiser la redistribution du travail dans le secteur public. Son exécution est assurée par l'arrêté royal du 10 avril 1995 ("Moniteur belge" 20 avril 1995); la circulaire n° 414 du 12 mai 1995 du Ministre de la Fonction publique ("Moniteur belge", 2 juin 1995) apporte diverses précisions quant à l'application du nouveau système. Deux dépliants, publiés par le Ministère de la Fonction publique, ont été également mis à la disposition des membres du personnel.

Le Conseil de l'Egalité des Chances entre hommes et femmes approuve cette nouvelle législation, dans la mesure où :

- d'une part, elle vise à créer de nouveaux emplois dans les services publics, en imposant le remplacement des membres du personnel qui limitent volontairement leurs prestations (par des agent(e)s statutaires, dans le cas du départ anticipé à mi-temps; par des contractuels , dans le cas de la semaine de quatre jours);
- de l'autre, elle peut apporter des réponses aux difficultés qu'éprouvent certains membres du personnel à combiner leur vie professionnelle et leur vie privée , tout en limitant la perte pécuniaire qu'entraîne la réduction des prestations.

Néanmoins, le Conseil estime que certaines conséquences de ces nouvelles formules n'ont pas été suffisamment mises en évidence. Il croit donc nécessaire de les souligner afin d'assurer une information plus complète aux membres du personnel qui pensent opter pour l'un ou l'autre de ces systèmes.

Le Conseil rend le présent avis de sa propre initiative conformément aux articles 2 § 3, 5 § 2 et 7 de l'arrêté royal du 12 février 1993 qui l'a institué.

ADVIES NR. 5 van 10 november 1995 van de Raad van de Gelijke Kansen voor mannen en vrouwen, inzake de arbeidsherverdeling in de openbare sector.

Bij wet van 10 april 1995 (Belgisch Staatsblad, 20 april 1995) worden twee nieuwe soorten verlof ingevoerd met het oog op de organisatie van de arbeidsherverdeling in de openbare sector. De uitvoering van deze wet gebeurt bij koninklijk besluit van 10 april 1995 (Belgisch Staatsblad van 20 april 1995); bij omzendbrief nr. 414 van de Minister van Ambtenarenzaken van 12 mei 1995 (Belgisch Staatsblad van 2 juni 1995) worden een aantal preciseringen aangevoerd in verband met de toepassing van het nieuwe systeem. Bovendien werden twee door het Ministerie van Ambtenarenzaken uitgegeven folders ter beschikking van de personeelsleden gesteld.

De Raad van de Gelijke Kansen voor mannen en vrouwen keurt deze nieuwe wetgeving goed in zoverre zij :

- enerzijds nieuwe banen wil creëren in de openbare sector door de vervanging op te leggen van personeelsleden die op vrijwillige basis hun dienstprestaties verminderen (door statutaire personeelsleden in geval van halftijdse vervroegde uittreding; door contractuelen in geval van de vrijwillige vierdagenweek);
- anderzijds een oplossing kan bieden voor de problemen die sommige personeelsleden hebben om hun beroepsleven te combineren met hun privéleven, door het financieel verlies waarmee een vermindering van de prestaties gepaard gaat te beperken.

Niettemin is de Raad van oordeel dat op een aantal gevolgen van de nieuwe formules niet genoeg de aandacht werd gevestigd. De Raad acht het dus noodzakelijk een aantal van die gevolgen te bespreken opdat de personeelsleden die overwegen voor het ene of het andere systeem te opteren, volledig geïnformeerd zouden zijn.

De Raad van de Gelijke Kansen brengt dit advies uit op eigen initiatief conform de artikelen 2 § 3, 5 § 2 en 7 van het koninklijk besluit van 12 februari 1993 waarbij de Raad werd opgericht.

1. Les nouvelles formules sont susceptibles d'induire des effets négatifs sur l'égalité des chances entre hommes et femmes.

- Dans son mémorandum, adressé au formateur du gouvernement fédéral issu des élections du 21 mai 1995, le Bureau du Conseil a indiqué que promouvoir l'emploi tout en respectant l'égalité des chances entre hommes et femmes doit se traduire par la mise en oeuvre de mesures collectives. Des mesures individuelles, telles que le travail à temps partiel par exemple, qui ne touchent en fait que des groupes spécifiques de notre population, ne sont pas souhaitables.

Les formules proposées par la loi du 10 avril 1995 ne sont manifestement pas des mesures collectives.

- L'exclusion de certaines catégories de personnel du bénéfice de ces mesures, en particulier les grades supérieurs où les hommes sont largement surreprésentés, constitue une discrimination indirecte à leur égard. Les agent(e)s bénéficiaires de ces mesures qui souhaitent continuer à en bénéficier doivent renoncer, au delà d'un certain grade, à poursuivre une carrière normale.
- Enfin, l'absence de mesures ou plans d'accompagnements relatifs aux conditions de gestion des services, en particulier au renouvellement de la gestion des ressources humaines (renforcement de la polyvalence, de la communication interne, mise en place d'équipes de gestion de projets, etc.), suscitera une certaine hésitation à confier aux personnes ayant opté pour la formule des quatre jours/semaine autant de responsabilités qu'aux autres agent(e)s.

2. Les nouvelles formules sont rigides.

1. De nieuwe formules zouden kunnen een negatieve invloed hebben op de gelijke kansen voor mannen en vrouwen.

- In zijn memorandum gericht aan de formateur van de federale regering, die is ontstaan na de verkiezingen van 21 mei 1995, heeft het Bureau van de Raad erop gewezen dat de bevordering van de werkgelegenheid moet tot uiting komen door de tenuitvoerlegging van collectieve maatregelen. Individuele maatregelen zoals bijvoorbeeld deeltijdse arbeid zijn niet wenselijk omdat ze in feite slechts op een aantal specifieke groepen van onze bevolking betrekking hebben.

De maatregelen die worden voorgesteld bij wet van 10 april 1995 zijn duidelijk geen collectieve maatregelen.

- Het feit dat een aantal personeels-categorieën van deze maatregelen wordt uitgesloten, inzonderheid de hogere graden waarin de mannen oververtegenwoordigd zijn, is een vorm van onrechtstreekse discriminatie ten aanzien van deze personen. De ambtenaren die van deze maatregelen gebruik maken en dit willen blijven doen, moeten vanaf een bepaalde graad afzien van een normaal verloop van hun verdere loopbaan.
- Ten slotte zal het gebrek aan begeleidingsmaatregelen of -plannen inzake de voorwaarden voor dienstenbeheer, inzake de vervanging van het human resources-beheer (verhoging van de polyvalentie, van de interne communicatie, oprichting van ploegen die instaan voor het beheer van projecten enz...) er voor zorgen dat er zal worden getwijfeld om personen die voor de vierdagenweek hebben geopteerd evenveel verantwoordelijkheden toe te kennen als de andere personeelsleden.

2. De nieuwe formules zijn strak.

Dans le cas du départ anticipé à mi-temps, la décision de l'agent(e) est irréversible; l'intéressé(e) ne peut mettre fin prématurément au congé, sinon en avançant la date d'admission à la retraite fixée lors de la demande de départ anticipé à mi-temps.

Dans le cas de la semaine de quatre jours, le membre du personnel ne peut revenir à des fonctions à temps plein que moyennant un préavis de trois mois, qui ne peut être adressé à l'autorité qu'à partir du premier jour du neuvième mois suivant le début d'une période annuelle de réduction des prestations.

En outre, au cours d'une de ces périodes annuelles, la réglementation ne prévoit pas que le membre du personnel puisse demander la modification de son calendrier de travail.

3. Les nouvelles formules sont incompatibles avec divers autres congés.

La circulaire n° 414 comporte un tableau qui montre quels autres congés peuvent ou ne peuvent pas être obtenus par l'agent(e) en départ anticipé à mi-temps, ou par le membre du personnel en semaine de quatre jours.

En particulier, il faut remarquer que ni l'interruption de carrière à mi-temps, ni l'interruption de carrière à temps plein ne peuvent être accordées (c'est-à-dire que l'agent(e) en départ anticipé ne peut jamais en bénéficier; le membre du personnel en semaine de quatre jours doit attendre la fin d'une période annuelle, après avoir notifié préavis).

Cependant, une exception concernant l'interruption de carrière à mi-temps ou à temps plein pour soins palliatifs (introduite par les deux A.R. du 7 avril 1995) est envisagée.

Par ailleurs, d'autres congés sont accordés, mais n'interrompent pas le régime de réduction des prestations; ainsi, l'agent(e) en congé de maladie qui tombe en disponibilité verra son traitement d'attente calculé sur la base de son traitement réduit.

In het geval van halftijdse vervroegde uittreding is de beslissing van de ambtenaar onomkeerbaar; de betrokkene (m/v) kan zijn/haar verlof niet voortijdig beëindigen tenzij de datum van opruststelling bij de aanvraag om halftijdse vervroegde uittreding vermeld wordt.

In het geval van de vierdagenweek kan het personeelslid een voltijdse functie enkel opnieuw opnemen met een opzegging van drie maanden die pas kan worden gegeven vanaf de eerste dag van de negende maand die volgt op een periode van 1 jaar met verminderde prestaties.

Bovendien houdt de reglementering er geen rekening mee dat het personeelslid in de loop van een van deze periodes van een jaar, de wijziging van zijn arbeidsplanning kan aanvragen.

3. De nieuwe formules zijn onverenigbaar met verschillende andere verloven.

Omzendbrief nr. 414 bevat een tabel waarin men een overzicht krijgt van de andere verloven waarop de ambtenaar al dan niet recht heeft wanneer hij/zij opteert voor de halftijdse vervroegde uittreding of waarop het personeelslid dat voor de vierdagenweek kiest, recht heeft.

Men moet opmerken dat noch de halftijdse loopbaanonderbreking noch de voltijdse loopbaanonderbreking mogen worden toegekend (dit wil zeggen dat de ambtenaar die kiest voor halftijdse vervroegde uittreding nooit van deze regeling gebruik kan maken, het personeelslid dat opteert voor de vierdagenweek moet na het indienen van een opzegging een periode van 1 jaar wachten).

Er wordt echter een uitzondering voorzien inzake de halftijdse of voltijdse loopbaanonderbreking voor de toekenning van een palliatief verlof (ingevoerd bij de twee K.B.'s van 7 april 1995).

Bovendien worden andere verloven toegekend waarbij het stelsel van verminderde prestaties niet wordt onderbroken; zo wordt het wachtgeld van een ambtenaar met ziekteverlof die in beschikbaarheid gesteld wordt berekend op basis van zijn verminderde wedde.

Les deux formules de réduction des prestations entraînent aussi la réduction proportionnelle du congé annuel de vacances, des congés de circonstances et de convenances personnelles et des congés pour motifs impérieux d'ordre familial.

Enfin, le membre du personnel perd le jour férié, légal ou réglementaire, ou le jour de remplacement d'un jour férié, qui coïncide avec une journée durant laquelle il ne fournit pas de prestations, selon son calendrier du travail.

4. La nouvelle réglementation a modifié d'autres dispositions.

L'arrêté royal du 10 avril 1995 a apporté des modifications qui concernent l'ensemble du personnel, mais en particulier ceux qui optent pour l'une des deux nouvelles formules.

* Le congé pour motifs impérieux d'ordre familial est refusé aux agent(e)s en départ anticipé à mi-temps. Pour les autres, il devient un droit, à concurrence de quinze jours par an au maximum. Trente jours supplémentaires par an au maximum peuvent s'y ajouter, mais seulement dans deux cas : hospitalisation d'une personne habitant sous le même toit que l'agent(e), ou d'un parent ou allié au premier degré n'habitant pas sous le même toit; vacances scolaires des enfants de moins de quinze ans, mais seulement pour l'agent(e) qui les a seul à sa charge. Cette dernière disposition introduit une distinction inexplicable entre les agent(e)s qui élèvent des enfants, selon qu'ils vivent isolés ou en couple.

* Par ailleurs, le calcul de la rémunération mensuelle en cas de prestations incomplètes (art. 32 de l'A.R. du 29 juin 1973 portant le statut pécuniaire) est modifié.

De twee formules inzake verminderde prestaties veroorzaken ook een proportionele vermindering van het jaarlijks vakantieverlof, van het omstandigheidsverlof, van het verlof om persoonlijke redenen en van het verlof om dringende familiale redenen.

Ten slotte verliest het personeelslid de wettelijke of reglementaire feestdag, of de verlofdag ter vervanging van een feestdag die samenvalt met een dag waarop hij volgens zijn arbeidsplanning geen prestaties verricht.

4. De nieuwe reglementering heeft andere bepalingen gewijzigd.

Het koninklijk besluit van 10 april 1995 brengt wijzigingen met zich mee die betrekking hebben op al het personeel maar in het bijzonder voor diegenen die voor een van beide nieuwe formules opteren.

* Het verlof om dwingende familiale redenen wordt geweigerd aan de ambtenaren die kiezen voor halftijdse vervroegde uittreding. Voor de anderen wordt het een recht ten getale van maximum 15 dagen per jaar. Hierbij kunnen nog maximum 30 dagen per jaar komen, maar dit in slechts twee gevallen : hospitalisatie van een persoon die onder hetzelfde dak leeft als de ambtenaar of van een ouder of een verwant in de eerste graad die niet onder hetzelfde dak leeft; schoolvakanties van kinderen jonger dan vijftien jaar maar enkel voor de ambtenaar die ze alleen ten laste heeft. Deze laatste bepalingen zorgt voor een onverklaarbaar onderscheid tussen de ambtenaren die kinderen opvoeden al naargelang deze ambtenaren alleen of als koppel leven.

* Tevens wordt ook de berekening van het maandloon in geval van onvolledige prestaties (art. 32 van het K.B. van 29 juni 1973 houdende de bezoldigingsregeling) gewijzigd.

Désormais, lorsque le traitement du mois n'est pas dû entièrement, par ex. en raison de journées non travaillées et non rémunérées, il est calculé comme suit :

- si le nombre de jours prestés de ce mois est inférieur ou égal à 10 :

$$\frac{\text{le nombre de jours prestés} \times 1,4}{30}$$

Exemple : dans un mois de 21 jours ouvrables, l'agent(e) n'a presté que 5 jours

traitement : $5 \times 1,4 = 7/30^{\text{èmes}}$.

- si le nombre de jours prestés de ce mois est supérieur à 10 :

$$\frac{30 - (\text{nombre de jours non prestés} \times 1,4)}{30}$$

Exemple : dans un mois de 21 jours ouvrables, l'agent(e) a presté 11,5 jours

traitement :

$$30 - (9,5 \times 1,4) = 16,7/30^{\text{èmes}}$$

Le calcul est dorénavant différent selon le nombre de jours ouvrables de chaque mois. On en trouvera les détails dans une nouvelle circulaire de la Fonction publique qui sera publiée ultérieurement au "Moniteur belge", ou en tout cas communiquée aux services du personnel. Celle-ci précise qu'en outre, l'octroi du complément du traitement (semaine de 4 jours) peut provoquer la réduction de l'allocation de foyer.

Indien het maandloon niet volledig verschuldigd is, bijvoorbeeld omwille van niet-bezoldigde afwezigheden in de loop van de maand bijvoorbeeld omwille van indienstneming of vertrek, wordt het bedrag berekend als volgt :

- het aantal gepresteerde dagen is minder dan of gelijk aan 10 :

$$\frac{\text{het aantal gepresteerde dagen} \times 1,4}{30}$$

Voorbeeld : een ambtenaar heeft in de loop van de maand slechts 5 werkdagen gepresteerd;

zijn wedde bedraagt $5 \times 1,4 = 7/30^{\text{sten}}$

- het aantal gepresteerde dagen is groter dan 10 :

$$\frac{30 - (\text{aantal niet-gepresteerde dagen} \times 1,4)}{30}$$

Voorbeeld : op een maand van 21 werkdagen heeft de ambtenaar 11,5 dagen gepresteerd;

de wedde bedraagt:

$$30 - (9,5 \times 1,4) = 16,7/30^{\text{sten}}$$

De berekening verschilt dus naargelang het aantal werkdagen van elke maand. De details zullen worden gepubliceerd in een nieuwe omzendbrief van Openbaar Ambt die later zal worden bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad of in elk geval aan de personeelsdiensten zal worden doorgespeeld. In de omzendbrief zal bovendien uitleg gegeven worden bij het feit dat de toekenning van het weddecomplement (vierdagenweek) aanleiding kan geven tot een vermindering van de haardtoelage.

5. Les deux nouvelles formules peuvent influencer le calcul de la carrière pour l'octroi de la pension.

Dans les deux formules, l'agent(e) statutaire est censé en activité de service pendant les journées non travaillées en raison de la réduction des prestations. Cependant, ces journées entrent dans le calcul prévu par l'art. 3, § 1er de l'arrêté royal n° 442 du 14 août 1986 "relatif à l'incidence de certaines positions administratives sur les pensions des agent(e)s des services publics".

Selon cette disposition, diverses périodes d'absence non rémunérée, mais considérée comme activité de service, ne comptent dans la carrière qui sert de base au calcul de la pension, que pour autant qu'elles ne représentent pas au total plus de 20 % de la durée des services effectifs accomplis par l'agent(e) au cours de cette carrière.

6. L'utilisation des nouvelles formules ne doit pas influencer l'évaluation des agent(e)s.

Les deux arrêtés royaux du 31 mars 1995 (M.B., 22 avril) ont profondément modifié la carrière des agent(e)s de l'Etat, en remplaçant l'ancien système du signalement par celui de l'évaluation. Pour des raisons d'organisation, les premières évaluations n'auront lieu qu'en 1997 (pour les niveaux 1 et 2+) et 1998 (pour les autres niveaux); entre temps, les agent(e)s appelés à en évaluer d'autres recevront une formation à cet effet.

L'évaluation repose sur des grilles de critères à l'aide desquels doit être appréciée la manière dont l'agent(e) s'acquitte de ses tâches. On peut constater que ces critères accordent une grande importance à la disponibilité dont fait preuve l'agent(e), et à l'intérêt qu'il

5. De twee nieuwe formules kunnen een invloed hebben op de berekening van de loopbaan voor de toekenning van het rustpensioen.

In de twee nieuwe formules wordt een statutair ambtenaar op dagen waarop hij niet heeft gewerkt ten gevolge van de vermindering van de arbeidsprestaties toch geacht in dienst te zijn geweest. Toch wordt met deze dagen rekening gehouden in de berekening zoals bepaald bij artikel 3, §1 van koninklijk besluit nr. 442 van 14 augustus 1986 "betreffende de weerslag van sommige administratieve toestanden op de pensioenen van de personeelsleden van de overheidsdiensten".

Volgens de bepaling tellen diverse niet vergoede, maar met dienstactiviteit gelijkgestelde afwezigheidsperioden slechts voor de loopbaan die als basis dient voor de berekening van het rustpensioen, voor zover zij in totaal niet meer dan 20 % vertegenwoordigen van de duur van de werkelijk in de loop van hun carrière door de ambtenaren vervulde arbeidsprestaties.

6. Het gebruik van de nieuwe formules mag de evaluatie van de ambtenaren niet beïnvloeden

De twee koninklijke besluiten van 31 maart 1995 (BS 22 april), waarbij het oude signalement door een nieuwe evaluatieregeling werd vervangen, hebben de loopbaan van de Rijksambtenaren ernstig beïnvloed. Omwille van organisatorische redenen wordt de eerste evaluatieronde slechts in 1997 (voor de niveaus 1 en 2+) en in 1998 (voor de overige niveaus) georganiseerd en worden intussen de ambtenaren opgeleid die de overigen zullen moeten gaan beoordelen.

De evaluatie gaat uit van roosters met criteria op grond waarvan moet worden uitgemaakt hoe de ambtenaar zich van zijn taak kwijt. Het valt op dat in die criteria veel betekenis wordt gehecht aan de beschikbaarheid waarvan de ambtenaar blijk geeft tegenover en de belangstelling die hij aan de dag legt voor beroepsoplei-

porte à la formation professionnelle. Ces préoccupations sont légitimes, mais ne doivent pas produire de conséquences défavorables pour les agent(e)s qui utilisent les possibilités de réduction des prestations que leur offre la réglementation, notamment la nouvelle formule de semaine de quatre jours.

C'est pourquoi, dans son avis n° 3 du 30 mars 1995, le Conseil de l'Egalité des Chances a recommandé qu'au cours de la formation des évaluateurs, l'attention de ceux-ci soit attirée sur les stéréotypes relatifs aux rôles respectifs des hommes et des femmes dans la vie sociale et familiale, et sur la nécessité de tenir compte des circonstances de vie propres à chaque agent(e). Le Conseil y insistait aussi pour que l'organisation des formations professionnelles assure l'égalité des chances entre les agent(e)s.

dingen. Dit is een rechtvaardige betrachting, maar zij mag geen negatieve gevolgen hebben voor de ambtenaren die gebruik wensen te maken van de mogelijkheden die hen in de reglementering, inzonderheid via de 4-dagenregeling, worden geboden op het stuk van de vermindering van de prestaties.

De Raad voor de Gelijke Kansen heeft in zijn advies nr. 3 van 30 maart 1995 dan ook aanbevolen dat de evaluatoren tijdens hun opleiding worden gewezen op de stereotypen m.b.t. de respectievelijke rollen van de mannen en de vrouwen in de samenleving en in het gezin en op de noodzaak rekening te houden met de leefomstandigheden van elke ambtenaar afzonderlijk. De Raad heeft er ook de klemtoon op gelegd dat bij de organisatie van beroepsopleidingen wordt gelet op het waarborgen van de gelijke kansen van alle ambtenaren.