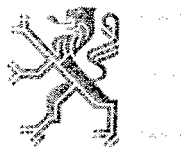


Vlaamse overheid



**Agentschap voor Overheidspersoneel**

SECTORCOMITE XVIII  
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 337.1091

PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN  
VAN 23 JUNI EN 7 JULI 2014 DIE GEVOERD WERDEN IN HET  
SECTORCOMITE XVIII VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Over

ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams  
personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de invoering van de  
functieclassificatie, het topkader en andere bepalingen

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit:

vaste leden

1. de heer Kris Peeters, minister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Economie, Buitenlands Beleid, Landbouw en Plattelandsbeleid, voorzitter;
2. de heer Geert Bourgeois, Vlaamse minister van Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur, Inburgering, Toerisme en Vlaamse Rand;
3. de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport;

enerzijds,

en de afvaardigingen van de drie representatieve vakbonden:

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door:  
  
de heren Jan Van Wesemael  
Eddy Hendryckx
- de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten die onder meer de ACV-Openbare Diensten en de ACV-Transport en Communicatie groepeerd, vertegenwoordigd door:  
  
mevrouw Nathalie Hiel  
de heer Chris Herreman
- het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door:  
  
de heren Jos Mermans  
Francis Van Lindt

anderzijds,

**Werd vastgesteld wat volgt over** bijgaand ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de invoering van de functieclassificatie, het topkader en andere bepalingen.

De afvaardigingen van de Algemene Centrale der Openbare Diensten en van het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt sluiten een protocol van akkoord over het voorgelegde ontwerp van besluit.

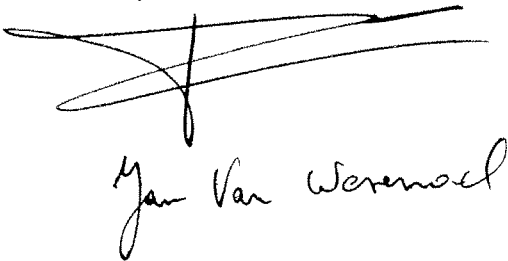
De Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten sluit een protocol van akkoord over het voorgelegde ontwerp van besluit behalve voor artikel 8 en artikel 18. De motivering hiervoor staat samen met de geformuleerde opmerkingen in de brief van 9 juli 2014 die als bijlage bij dit protocol wordt gevoegd.

Bijgaande documenten maken integraal deel uit van dit protocol.

Brussel, 16 -07- 2014

DE AFVAARDIGING VAN DE  
REPRESENTatieve  
VAKORGANISATIES:

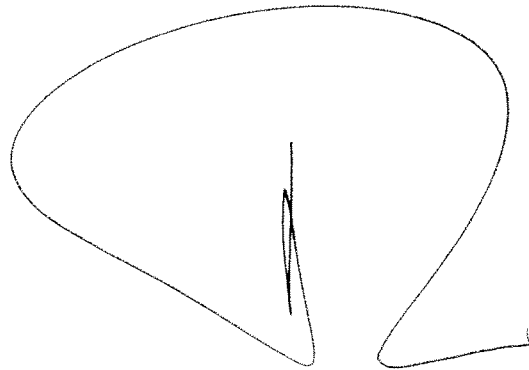
Voor de Algemene Centrale der  
Openbare Diensten



Jan Van Werenmoet

DE AFVAARDIGING VAN DE  
OVERHEID

De Voorzitter,



Kris Peeters  
minister-president van de Vlaamse Regering  
en  
Vlaams minister van Economie, Buitenlands  
Beleid, Landbouw en Plattelandsbeleid

Voor de Federatie van de  
Christelijke Syndicaten der  
Openbare Diensten

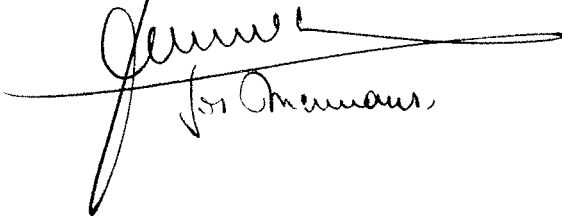


Nathalie Hiel



Geert Bourgeois  
Vlaams minister van Bestuurszaken,  
Binnenlands Bestuur, Inburgering,  
Toerisme en Vlaamse Rand

Voor het Vrij Syndicaat van het  
Openbaar Ambt



Philippe Muyters  
Vlaams minister van Financiën,  
Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening,  
en Sport

**Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de invoering van de functieclassificatie, het topkader en andere bepalingen**

DE VLAAMSE REGERING,

Gelet op de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, artikel 87, §1, gewijzigd bij de bijzondere wet van 16 juli 1993, en §3, vervangen bij de wet van 8 augustus 1988;

Gelet op de bijzondere wet van 6 januari 2014 met betrekking tot de Zesde Staatshervorming, artikel 42, 3°;

Gelet op het bijzonder decreet van 14 juli 1998 betreffende het gemeenschapsonderwijs, artikel 67, §2;

Gelet op het kaderdecreet bestuurlijk beleid van 18 juli 2003, artikel 5;

Gelet op het decreet van 18 juli 2003 tot regeling van strategische adviesraden, artikel 12, derde lid;

Gelet op het koninklijk besluit van 22 december 2000 tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de rijksambtenaren die van toepassing zijn op het personeel van de diensten van de Gemeenschaps- en Gewestregeringen en van de Colleges van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en van de Franse Gemeenschapscommissie, alsook op de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen, artikel 9, §2;

Gelet op het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006;

Gelet op het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor de begroting, gegeven op 12 mei 2014;

Gelet op protocol nr. van het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest;

Gelet op advies ... van de Raad van State, gegeven op ..., met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op voorstel van de Vlaamse minister van Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur, Inburgering, Toerisme en Vlaamse Rand;

Na beraadslaging,

## BESLUIT:

**Artikel 1.** Aan artikel I 2 van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, 23 mei 2008, 29 mei 2009, 22 januari 2010, 29 april 2011, 3 februari 2012, 1 februari 2013 en 18 oktober 2013, worden een punt 21° tot en met 27° toegevoegd, die luiden als volgt:

- “21° functie: het geheel van taken en werkzaamheden die aan een personeelslid worden toevertrouwd in een entiteit, raad of instelling;
- 22° niet toewijsbare functie: een functie die nog niet kan worden toegewezen aan de functieniveaumatrix met de organisatie-eigen wegingsmethodiek;
- 23° functiezwarte: het gewicht dat door toepassing van de organisatie-eigen wegingsmethodiek aan een functie toegekend wordt, uitgedrukt in een functieklasse op basis van het scoren van indelingscriteria. Het functiegewicht wordt uitgedrukt in een functieklasse van de functieniveaumatrix;
- 24° organisatie-eigen wegingsmethodiek: een geautomatiseerd indelingsinstrument dat een functie door het scoren van indelingscriteria indeelt in een niveau van de functiefamilie, en dat bijgevolg de functie toewijst aan een functieklasse van de functieniveaumatrix. De methodiek is aan een onderhoudsprocedure onderworpen;
- 25° functieniveaumatrix: een raamwerk met aanduiding van functiefamilies en functiefamilieniveaus, opgenomen in bijlage 13, die bij dit besluit is gevoegd. Op basis van functieclassificatie worden de niveaus van de functiefamilies ten opzichte van elkaar geordend en worden ze gekoppeld aan een functieklasse. De functieniveaumatrix is aan een onderhoudsprocedure onderworpen;
- 26° functieklasse: een groep van functies met een gelijkwaardige functiezwarte;
- 27° functiefamilie: een groep van functies met gelijksoortige activiteiten en processtappen. Elke functiefamilie wordt onderverdeeld in verschillende functiefamilieniveaus naargelang van de complexiteit van de functie.”.

**Art. 2.** Aan artikel I 4, § 3, van hetzelfde besluit, wordt een tweede lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“Het personeelsplan wordt uiterlijk op 1 april 2016 ook uitgedrukt in functiefamilies, functiefamilieniveaus en in voorkomend geval in niet toewijsbare functies.”.

**Art. 3.** In deel I, titel 2, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, 23 mei 2008, 29 mei 2009, 4 december 2009, 22 januari 2010, 29 april 2011, 1 juli 2011, 2 december 2011, 3 februari 2012, 1 februari 2013, 18 oktober 2013 en 14 maart 2014, worden een artikel I 4bis tot en met I 4quinquies ingevoegd, die luiden als volgt:

“Art. I 4bis. Alle functies op het personeelsplan, met uitzondering van de management- en projectleidersfuncties van N-niveau, de functies van algemeen directeur en de functies van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad, krijgen een geactualiseerde functiebeschrijving en worden met uitzondering van de niet toewijsbare functies, uiterlijk op 31 december 2015 door het hoofd van de entiteit, raad of instelling toegewezen aan de functieniveaumatrix en ingedeeld met de organisatie-eigen wegingsmethodiek.

De totaliteit van de wegingsresultaten wordt gevalideerd op het niveau van de entiteit, raad of instelling door het hoofd van de entiteit, raad of instelling op voorstel van een validatiecomité, dat door het hoofd van de entiteit, raad of instelling wordt samengesteld.

Art. I 4ter. §1. Een functiehouders die het niet eens is met de inhoud van de functiebeschrijving of de toewijzing aan een functiefamilie, kan binnen de termijn van vijftien kalenderdagen die volgt op de datum van het verzoek om de functiebeschrijving voor akkoord te ondertekenen, vragen om daarover gehoord te worden door het validatiecomité vóór het wegingsresultaat van de functie gevalideerd wordt.

De functiehouders kan zich laten bijstaan door een persoon van zijn keuze.

De betrokken lijnmanager en de hr-verantwoordelijke die heeft meegewerkt aan het opstellen van de functiebeschrijving, mogen geen zitting hebben in het validatiecomité, maar ze kunnen wel worden gehoord. Het validatiecomité wordt verder aangevuld met een hr-verantwoordelijke die niet behoort tot de entiteit van de functiehouders.

Het validatiecomité neemt binnen een termijn van vijftien kalenderdagen na ontvangst van het verzoek van de functiehouders om te worden gehoord, een bindende beslissing over de inhoud van de functiebeschrijving of de toewijzing aan een functiefamilie.

§2. Een functiehouders die het niet eens is met het niveau van de functiefamilie en de daarbij behorende functieklasse van de functie, of – voor de niet toewijsbare functies – met de functieklasse, en zijn functionele chef of, bij het ontbreken daarvan, het hoofd van de entiteit, raad of instelling, streven ernaar om daarover in onderling overleg een consensus te bereiken binnen een termijn van vijftien kalenderdagen nadat het hoofd van de entiteit, raad of instelling de vaststelling van de functieklasse aan de functiehouders heeft bekendgemaakt.

Wanneer het in vorig lid vermelde overleg niet resulteert in een consensus tussen de functiehouders en zijn functionele chef of wanneer het in vorig lid vermelde overleg resulteert in een consensus over een herziening van de vaststelling van het niveau van de functiefamilie en de daarbij horende functieklasse van de functie, neemt het validatiecomité binnen de termijn van vijftien kalenderdagen die volgen op

de datum waarop de overlegperiode afloopt, een beslissing aangaande het niveau van de functiefamilie en de daarbij horende functieklasse van de functie.

De functiehouder kan binnen de termijn van vijftien kalenderdagen die volgt op de datum van de kennisgeving aan de functiehouder van de beslissing van het validatiecomité, bij het hoofd van de entiteit, raad of instelling een gemotiveerd beroep instellen tegen de functieklasse van de functie. Het hoofd van de entiteit, raad of instelling herziet, dan wel bevestigt binnen de termijn van vijftien kalenderdagen die volgt op de datum van ontvangst van het beroep op voorstel van het validatiecomité de gemotiveerde beslissing waartegen beroep is aangetekend.

Art. I 4quater. De houder van de functie die met toepassing van artikel I 4bis, eerste lid, is ingedeeld en voor wie de interne beroepsmogelijkheid, vermeld in artikel I 4ter, §2, derde lid, niet het gewenste resultaat heeft opgeleverd, kan tegen de indeling in een functiefamilie, het niveau van de functiefamilie en/of de functieklasse waarin de functie werd gewogen, een gemotiveerd beroep instellen bij de beroepscommissie Functieclassificatie, vermeld in artikel I 14bis, binnen een termijn van vijftien kalenderdagen na kennisneming van de beslissing van het hoofd van de entiteit, raad of instelling, vermeld in artikel I 4ter, §2, derde lid.

De beroepscommissie Functieclassificatie, vermeld in artikel I 14bis, beraadslaagt binnen de dertig kalenderdagen na ontvangst van het beroepschrift.

De beslissing van de beroepscommissie Functieclassificatie, vermeld in artikel I 14bis, wordt betekend aan de functiehouder en aan het hoofd van de entiteit, raad of instelling, en bindt de partijen.

Het hoofd van de entiteit, raad of instelling voert de beslissing van de beroepscommissie Functieclassificatie, vermeld in artikel I 14bis, uit.

Art. I 4quinquies. Voor de toepassing van artikel I 4bis, I 4ter, §2 en I 4quater, eerste, derde en vierde lid, wordt voor wat het middenkader betreft, verstaan onder het hoofd van de entiteit, raad of instelling: de voorzitter van het managementorgaan van het betrokken beleidsdomein.”

**Art. 4.** In artikel I 5ter van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht:  
1° tussen het woord “A2A” en het woord “en” worden de woorden “en A2” ingevoegd;  
2° tussen het woord “aangeboden” en het woord “op” worden de woorden “voor een duur die overeenstemt met het gedeelte van het contract met de entiteit van herkomst dat op het moment van de overdracht nog niet verstreken is en” ingevoegd.

**Art. 5.** In deel I, titel 3, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, 6 juli 2007, 29 mei 2009 en 21 februari 2014, wordt een hoofdstuk 1bis, dat bestaat uit artikel I 14bis tot en met I 14septies, ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Hoofdstuk 1bis. Beroepscommissie Functieclassificatie



Art. I 14bis. Voor de diensten van de Vlaamse overheid wordt een beroepscommissie Functieclassificatie opgericht, die beslist over de beroepen die met toepassing van artikel I 4quater, eerste lid, worden ingesteld tegen de indeling van een functie in een functiefamilie, het niveau van de functiefamilie en/of de functieklasse waarin de functie werd gewogen.

Art. I 14ter. De beroepscommissie Functieclassificatie wordt voorgezeten door een voorzitter die geen actief personeelslid is van de diensten van de Vlaamse overheid en is verder paritair samengesteld uit drie deskundigen namens de overheid en drie deskundigen namens de representatieve vakorganisaties, vertegenwoordigd in het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest.

De voorzitter en de leden van de beroepscommissie Functieclassificatie hebben een goede kennis van de organisatie-eigen wegingsmethodiek en/of van de methodiek die toegepast wordt voor het wegen van niet toewijsbare functies.

De Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, stelt de voorzitter aan en wijst de leden van de overheid aan.

Art. I 14quater. De beroepscommissie Functieclassificatie onderzoekt het beroepschrift, vraagt voor zover dat nodig is ontbrekende informatie op en kan de partijen horen.

De beroepscommissie Functieclassificatie beslist bij consensus over de functiefamilie of het niveau van de functiefamilie en de bijbehorende functieklasse. Als er geen consensus wordt bereikt, heeft de voorzitter de beslissende stem.

Art. I 14quinquies. De beroepscommissie Functieclassificatie kan de beroepschriften die betrekking hebben op dezelfde functie, collectief behandelen.

Art. I 14sexies. Behalve bij gewettigde verhindering verschijnt de verzoeker persoonlijk. Hij mag zich laten bijstaan door een persoon van zijn keuze of bij gewettigde verhindering zich door die persoon van zijn keuze laten vertegenwoordigen.

Als de verzoeker, hoewel hij volgens de voorschriften werd opgeroepen, niet verschijnt zonder geldige reden of zich niet laat vertegenwoordigen bij gewettigde afwezigheid, wordt hij behoudens in geval van overmacht geacht af te zien van zijn beroep. De uitspraak of beslissing vóór het beroep wordt in dat geval de definitieve uitspraak of beslissing.

Art. I 14septies. De beroepscommissie Functieclassificatie stelt een huishoudelijk reglement vast, dat ten minste de procedureregels en de praktische werking bepaalt.”.

**Art. 6.** In artikel I 17 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1 wordt opgeheven;

2° in paragraaf 2 worden de woorden “in principe uitgedrukt in graden” vervangen door de woorden “ook uitgedrukt in graden in afwachting van de koppeling van functies aan loopbanen en beloning”.

**Art. 7.** Artikel III 7 van hetzelfde besluit wordt vervangen door wat volgt: “Elke vacature wordt minstens op de website van de VDAB gepubliceerd met inachtneming van een redelijke termijn tussen de publicatie ervan en de uiterste datum van kandidaatstelling, zoals bepaald door de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken.”

**Art. 8.** In artikel V 3 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 2 wordt vervangen door wat volgt:

“§2. De functie van algemeen directeur kan alleen worden opgenomen in het personeelsplan van een entiteit, die meer dan 1000 personeelsleden telt.

In afwijking van het eerste lid, kan de functie van algemeen directeur ook worden opgenomen in het personeelsplan van een entiteit, die wordt uitgebreid of opgericht door fusie van twee of meer entiteiten.”;

2° paragraaf 3 wordt opgeheven.

**Art. 9.** In artikel V 8, §1, van hetzelfde besluit worden de woorden “waarbij de wederzijdse verwachtingen worden gepreciseerd” vervangen door de woorden “met de bedoeling om na te gaan welke kandidaat het best voldoet aan het competentieprofiel voor de functie”.

**Art. 10.** In artikel V 9, §1bis, van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 22 januari 2010 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2014, wordt tussen het eerste en het tweede lid een lid ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Als de ambtenaar tot de proeftijd wordt toegelaten, legt hij de eed af in handen van de functioneel bevoegde minister, de voorzitter van de raad van bestuur of de voorzitter van het Auditcomité van de Vlaamse administratie.”.

**Art. 11.** In artikel V 10, vijfde lid, van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 3 februari 2012, worden de woorden “op basis van een vooraf ingediende beleidsvisie” vervangen door de woorden “over de beleidsvisie ten aanzien van de vacante mandaatfunctie”.

**Art. 12.** In artikel V 13 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1 wordt vervangen door wat volgt:

“§1. Met behoud van de toepassing van hetgeen is bepaald in paragraaf 2, worden de titularis van een management- of projectleiderfunctie van N-niveau en de titularis van de functie van algemeen directeur jaarlijks geëvalueerd over de prestaties en de wijze van functie-uitoefening, in voorkomend geval ter uitvoering van de beheersovereenkomst of de managementovereenkomst.

Ook de titularis van een management- of projectleidersfunctie van N-niveau en de titularis van de functie van algemeen directeur die in de loop van het evaluatiejaar of tijdens de evaluatieperiode die volgt op het evaluatiejaar, vrijwillig uit dienst treden of op rust gesteld worden, worden met hun akkoord nog geëvalueerd over de prestaties en de wijze waarop ze hun functie hebben uitgeoefend, in voorkomend geval ter uitvoering van de beheersovereenkomst, zowel van het afgelopen evaluatiejaar als, in voorkomend geval, van het lopende evaluatiejaar.

De evaluatie heeft betrekking op één kalenderjaar. De titularissen, vermeld in het eerste en tweede lid, worden geëvalueerd op voorwaarde dat ze in de loop van het kalenderjaar ten minste drie maanden prestaties hebben geleverd.”;

2° er wordt een paragraaf 1bis ingevoegd, die luidt als volgt:

“§1bis. De evaluatie, vermeld in paragraaf 1, wordt uitgevoerd door de opdrachtgever, die daarin wordt bijgestaan door Jobpunt Vlaanderen. Jobpunt Vlaanderen laat zich bijstaan door een externe instantie. De Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken, legt de aanstelling van de externe instantie ter bekrachtiging voor aan de Vlaamse Regering.

De jaarlijkse evaluatie gebeurt na een gesprek tussen de geëvalueerde en de opdrachtgever. In de evaluatie wordt onder meer rekening gehouden met de informatie van personeelsleden die onder het gezag van de geëvalueerde staan.

Bij de jaarlijkse evaluatie van de titularis van een management- of projectleidersfunctie van N-niveau in een EVA wordt de raad van bestuur gehoord, tenzij de raad van bestuur evaluator is. Bij de jaarlijkse evaluatie van de algemeen directeur wordt de titularis van de managementfunctie van N-niveau gehoord.

De evaluatie wordt vastgelegd in een evaluatieverslag, dat wordt bezorgd aan de geëvalueerde binnen drie maanden na het verstrijken van de evaluatieperiode. De geëvalueerde kan opmerkingen toevoegen aan het evaluatieverslag. De geëvalueerde bezorgt het evaluatieverslag met zijn eventuele opmerkingen terug binnen vijftien kalenderdagen na ontvangst van het evaluatieverslag.”;

3° er wordt een paragraaf 1ter ingevoegd, die luidt als volgt:

“§1ter. Tijdens de evaluatie kunnen geen personen tussenbeide komen die een advies hebben verleend bij de selectieprocedure van de titularis, in voorkomend geval met uitzondering van de opdrachtgever.

De jaarlijkse evaluatie die eindigt in een uitspraak "onvoldoende" moet door de Vlaamse Regering bekrachtigd worden.

In afwijking van het derde lid wordt de jaarlijkse evaluatie die eindigt met de uitspraak "onvoldoende" voor het Gemeenschapsonderwijs bekrachtigd door de Raad van het Gemeenschapsonderwijs.”;

4° in paragraaf 2 wordt het eerste lid vervangen door wat volgt:

“Uiterlijk zes maanden voor het einde van het mandaat volgt een globale eindevaluatie, met het oog op het opnemen van een volgend mandaat. De Vlaamse Regering, op voorstel van de opdrachtgever en bijgestaan door een externe instantie, voert de eindevaluatie uit. “;

5° in paragraaf 2 wordt tussen het eerste en het tweede lid een lid ingevoegd, dat luidt als volgt:

“De eindevaluatie gebeurt na een gesprek tussen de geëvalueerde en de opdrachtgever. Er wordt rekening gehouden met de jaarlijkse evaluaties.”.

**Art. 13.** Aan artikel V 14 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009, wordt een punt 6° toegevoegd, dat luidt als volgt:

“6° bij de afschaffing van de entiteit.”.

**Art. 14.** Aan artikel V 15 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009, wordt een tweede lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“In afwijking van het eerste lid, wordt het mandaat van de titularis, na afloop van het tweede mandaat, voor een eenmalige bijkomende termijn van zes jaar hernieuwd zonder dat opnieuw een beroep op de mededinging wordt gedaan, als de titularis van het mandaat voldoet aan de volgende voorwaarden:

- 1° als de eindevaluatie vermeld in artikel V 13, §2, na afloop van het tweede mandaat niet resulteert in een einduitspraak “onvoldoende”;
- 2° als de titularis van het mandaat tijdens ten minste vier jaar van zijn tweede mandaat, waaronder de twee laatste jaren, een positieve evaluatie heeft gekregen, waaraan bovendien ten minste de waardering dat het prestatieniveau volledig voldoet aan de verwachtingen en de norm is gekoppeld;
- 3° als de Vlaamse Regering op voorstel van de opdrachtgever instemt met de door de mandaathouder voorgelegde toekomstvisie met betrekking tot de mandaatfunctie.”.

**Art. 15.** In artikel V 23, §1, van hetzelfde besluit worden de woorden “waarbij de wederzijdse verwachtingen worden gepreciseerd” vervangen door de woorden “met de bedoeling om na te gaan welke kandidaat het best voldoet aan het competentieprofiel voor de functie”.

**Art. 16.** In artikel V 30 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009 en 3 februari 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° tussen het tweede en het derde lid worden twee leden ingevoegd, die luiden als volgt:

“De evaluatie heeft betrekking op één kalenderjaar. De titularis, vermeld in het eerste en het tweede lid, wordt geëvalueerd op voorwaarde dat hij in de loop van het kalenderjaar ten minste drie maanden prestaties heeft geleverd.

De jaarlijkse evaluatie gebeurt na een gesprek tussen de geëvalueerde en de strategische adviesraad. Voor de evaluatie kan rekening worden gehouden met de informatie van personeelsleden die onder het gezag van de geëvalueerde staan.”;

2° het bestaande derde lid, dat het vijfde lid wordt, wordt vervangen door wat volgt:

“De evaluatie wordt vastgelegd in een evaluatieverslag, dat wordt bezorgd aan de geëvalueerde binnen drie maanden na het verstrijken van de evaluatieperiode. De geëvalueerde kan opmerkingen toevoegen aan het evaluatieverslag. De geëvalueerde bezorgt het evaluatieverslag met zijn eventuele opmerkingen terug binnen vijftien kalenderdagen na ontvangst van het evaluatieverslag.”.

**Art. 17.** In artikel V 42, §4, van hetzelfde besluit, ingevoegd bij besluit van de Vlaamse Regering van 29 september 2006, wordt het derde lid vervangen door wat volgt:

“De regeling betreffende de toelage voor tijdelijke functieverzwaarings, vermeld in artikel VII 44bis en artikel VII 170, is van toepassing op de waarnemende titularis.”.

**Art. 18.** In hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 14 maart 2014, wordt een artikel V 51quinquies ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. V 51quinquies. In afwijking van artikel V 3, §2, eerste lid, van dit besluit, blijft de titularis van de uitdovende functie van algemeen directeur, die aangesteld is op de datum van de inwerkingtreding van het besluit van de Vlaamse Regering van .... tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de invoering van de functieclassificatie, het topkader en andere bepalingen, zijn mandaat verder uitoefenen, tot dat mandaat wordt beëindigd overeenkomstig artikel V 14.

In het eerste lid wordt verstaan onder uitdovende functie van algemeen directeur: de functie van algemeen directeur in de entiteit met minder dan 1000 personeelsleden, met uitzondering van de entiteit die wordt uitgebreid of opgericht door fusie van twee of meer entiteiten.”.

**Art. 19.** In artikel VI 73, § 2 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering 4 juli 2007 en 29 april 2001 wordt tussen het eerste en tweede lid een lid ingevoegd, dat luidt als volgt:

“De regeling vermeld in het eerste lid is niet van toepassing in geval van overdracht met toepassing van artikel I 5ter van dit besluit.”.

**Art. 20.** In artikel VI 78, § 1 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering 21 februari 2014, wordt tussen het eerste en tweede lid een lid ingevoegd, dat luidt als volgt:

“De regeling vermeld in het eerste lid is niet van toepassing in geval van overdracht met toepassing van artikel I 5ter van dit besluit.”.

**Art. 21.** In artikel VII 2 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en gewijzigd bij besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2014, worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 3 wordt vervangen door wat volgt:

“§3. Bij het opnemen van een nieuwe functie zoals bepaald in paragraaf 1, behoudt het personeelslid ten minste de op dat ogenblik al gevaloriseerde ervaring uit de private sector of als zelfstandige.”

2° er wordt een paragraaf 4 toegevoegd, die luidt als volgt:

“§4. De Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, bepaalt de nadere voorwaarden voor de aanvulling en uitvoering van de bepalingen van dit artikel.”.

**Art. 22.** In artikel VII 44bis van hetzelfde besluit, ingevoegd bij besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2014, wordt paragraaf 1 vervangen door wat volgt:

“§1. In dit artikel wordt verstaan onder:

1° functieverzwarende: een verzwarende van de functie waarbij de tijdelijk uitgeoefende functie minstens één functieklasse zwaarder weegt dan de basisfunctie;

2° oorspronkelijk salaris: het jaarsalaris tegen 100%, in voorkomend geval verhoogd met de toelagen voor specifieke personeelscategorieën als vermeld in hoofdstuk 3, dat het personeelslid ontvangt vóór de aanvang van de tijdelijke functieverzwarende.”.

**Art. 23.** Aan deel VII, titel 3, afdeling 21, van hetzelfde besluit, bestaande uit artikel VII 70sexies, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 8 juni 2012, worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° In de titel worden de woorden “of schipper-stuurman” toegevoegd;

2° in artikel VII 70sexies worden tussen de woorden “bootman” en “tijdelijk” de woorden “of schipper-stuurman” toegevoegd.

**Art. 24.** Aan deel VII, titel 3, van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 8 juni 2012, wordt een hoofdstuk 10, dat bestaat uit artikel VII 91ter, toegevoegd, dat luidt als volgt:

“Hoofdstuk 10. Terugbetaling van de kosten voor een beeldschermbril

Art. VII 91ter. De Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, bepaalt de voorwaarden voor de terugbetaling van de kosten van een beeldschermbril.”.

**Art. 25.** In deel VII, titel 4, van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 1 februari 2013, wordt hoofdstuk 11, dat bestaat uit artikel VII 109, vervangen door wat volgt:

“Hoofdstuk 11. Plaats- en tijdsafhankelijk werken

Art. VII 109. In geval van plaats- en tijdsafhankelijk werken stelt de lijnmanager middelen ter beschikking van het personeelslid. De lijnmanager bepaalt, afhankelijk van de functie en de behoeften, welke middelen ten laste worden genomen.

Het personeelslid mag die middelen aanwenden voor persoonlijk gebruik, zoals bepaald door de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken.

In het kader van plaats- en tijdsafhankelijk werken heeft het personeelslid geen recht op andere vergoedingen of de terugbetaling van andere kosten dan die vermeld in dit artikel.”.

**Art. 26.** In artikel VII 109quater van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 23 mei 2008, wordt het derde lid opgeheven.

**Art. 27.** Aan artikel X 23, §3 van hetzelfde besluit wordt een tweede lid toegevoegd dat luidt als volgt:

“Indien de tijdelijke arbeidsongeschiktheid minder dan dertig kalenderdagen duurt en indien het personeelslid een medisch attest van genezing zonder blijvende arbeidsongeschiktheid indient, deelt de lijnmanager per aangetekend schrijven een beslissing tot genezenverklaring zonder blijvende arbeidsongeschiktheid mee aan het personeelslid. ”

**Art. 28.** Artikel XI 3 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 23 mei 2008 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 29 april 2011, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. XI 3. Ambtshalve en zonder opzegging wordt een einde gemaakt aan de hoedanigheid van ambtenaar voor:

1° de ambtenaar van wie de benoeming onregelmatig bevonden wordt binnen de termijn voor beroep tot nietigverklaring bij de Raad van State of, als een zodanig beroep is ingesteld, tijdens de procedure. Die termijn geldt niet in geval van arglist of bedrog van de ambtenaar;

- 2° de ambtenaar die niet meer voldoet aan de nationaliteitsvereiste, die de burgerlijke en politieke rechten niet meer geniet, die niet meer aan de dienstplichtwetten voldoet of van wie de medische ongeschiktheid na uitputting van het ziektecontingent behoorlijk werd vastgesteld door de federale medische dienst, bevoegd voor de definitieve ongeschiktverklaring van de ambtenaar;
- 3° de ambtenaar die zonder geldige reden de werkpost verlaat en meer dan tien dagen afwezig blijft, op voorwaarde dat die ambtenaar behoorlijk en vooraf gewaarschuwd en om opheldering verzocht werd;
- 4° de ambtenaar die zich in een geval bevindt waarin de toepassing van de burgerlijke wetten en van de strafwetten de ambtsneerlegging ten gevolge heeft;
- 5° de ambtenaar die om tuchtredekenen wordt ontslagen van ambtswege of die wordt afgezet.

Het eerste lid is ook van toepassing op de ambtenaren die op de datum van de inwerkingtreding van dit artikel tijdelijk ontzet zijn uit de hoedanigheid van ambtenaar conform de bepalingen van artikel XI 3, §2, zoals het van kracht was vóór de datum van de inwerkingtreding van dit artikel.”.

**Art. 29.** Aan bijlage 2, punt 1, niveau B, bij hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009, 2 december 2011 en 1 februari 2013, wordt aan punt 1, niveau B, een punt d) toegevoegd, dat luidt als volgt:

“d) diploma van specifieke lerarenopleiding dat werd uitgereikt door een instelling opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Vlaamse Gemeenschap”.

**Art. 30.** In bijlage 4 van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2014, worden in de rij “B2-maritiem verkeersleider” de woorden “-toepassing van artikel VI 112” geschrapt.

**Art. 31.** Aan hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2014, wordt een bijlage 13 toegevoegd, die bij dit besluit is gevoegd.

**Art. 32.** In artikel 9 van het koninklijk besluit van 22 december 2000 tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de rijksambtenaren die van toepassing zijn op het personeel van de diensten van de Gemeenschaps- en Gewestregeringen en van de Colleges van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en van de Franse Gemeenschapscommissie, alsook op de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen, wordt paragraaf 2 opgeheven.

**Art. 33.** Dit besluit treedt in werking op de eerste dag van de maand die volgt op de datum van goedkeuring ervan, met uitzondering van:

- 1° de artikelen 4, 17, 19, 20 en 21, 1°, die uitwerking hebben met ingang van 1 maart 2014;
- 2° de artikelen 23 en 26, die uitwerking hebben met ingang van 1 april 2014;
- 3° artikel 25, dat uitwerking heeft met ingang van 1 juni 2014;



4° de artikelen 7, 27 en 32, die uitwerking hebben met ingang van 1 juli 2014.

**Art. 34.** De Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling in de Vlaamse administratie, is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, ...

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Kris PEETERS

De Vlaamse minister van Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur, Inburgering,  
Toerisme en Vlaamse Rand,

Geert BOURGEOIS

**Functieniveaumatrix van de Vlaamse overheid (2014)**

Functieklasse	Aansturing										Doelgroep organisatie en/of maatschappij										Doelgroep beleidsbepalers			
	Lager kader	Leidingvend middenkader	Operationeel leiding geven	Project-managemnt	Administratief ondersteunende functies	Controle en audit functies	Dossierbeheerder - externe aanvragen	Dossier- en Regeringsbeheerder	Gespecialiseerd uitvoerende functies	Klantenservicefuncties	Organisatie- ondersteunende functies	Praktisch uitvoerende functies	Technisch specialist	Beleids- ondersteunende functies	Beleids- themabeheerder	Onderzoeksfuncties								
...																								
22																								
21																								
20	3	4														4								
19	2	3+														3								
18	3	3	4													3								
17	2+	2+														2+								
16	2	2														2								
15	1	3	1													1+								
14		2+														1								
13		2														3								
12		1														2+								
11																2								
10																1								
9																1+								
8																3+								
7																4								
6																3								
																2+								
																2								
																2								
																1								

Gezien om gevoegd te worden bij het besluit van de Vlaamse Regering van ... tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de invoering van de functieclassificatie, het topkader en andere bepalingen

Brussel, (datum)

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Kris Peeters

Vlaams minister van Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur, Inburgering,  
Toerisme en Vlaamse Rand

Geert Bourgeois

## **ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING**

### **Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de invoering van de functieclassificatie, het topkader en andere bepalingen**

#### **Artikel 1 (wijziging van artikel I 2 – definities functieclassificatie)**

De definities van enkele aan functieclassificatie gerelateerde begrippen worden uit de geldelijke bepaling inzake de toelage voor tijdelijke functieverzwaring (art. VII 44bis) gelicht en met volgende toevoegingen (ingevolge de beslissing van de Vlaamse Regering van 22 november 2013 betreffende verschillende aan functieclassificatie gerelateerde thema's) ondergebracht in de algemene bepaling van artikel I 2:

- er wordt een definitie van “niet toewijsbare functie” opgenomen (Deze zijn uitgesloten van de functieclassificatie zolang geen wegingsmethodiek is uitgewerkt die toelaat om deze niet toewijsbare functies toe te wijzen aan een functieklasse van de functieniveaumatrix. In de bepalingen inzake de beroepsmogelijkheden worden de niet toewijsbare functies evenwel reeds meegenomen zodat het VPS op dit vlak niet opnieuw moet gewijzigd worden zodra een methodiek voor de weging van de niet toewijsbare functies is uitgewerkt. Deze bepalingen worden voor de niet toewijsbare functies m.a.w. pas operationeel zodra ze gewogen zijn met de hiervoor nog te bepalen wegingsmethode.);
- er wordt bepaald dat de functieniveaumatrix en de organisatie-eigen wegingsmethodiek aan een onderhoudsprocedure onderworpen worden (concreet zal dit betekenen: vierjaarlijks, te rekenen vanaf 1 januari 2014); dit teneinde de functieclassificatie actueel te houden en rekening te houden met de wijzigingen en evolutie binnen de Vlaamse overheid;
- de functieniveaumatrix wordt als bijlage bij het VPS gevoegd (zie ook artikel 23).

#### **Artikel 2 (wijziging artikel I 4 – personeelsplan)**

Ingevolge de beslissing van de Vlaamse Regering van 22 november 2013 betreffende verschillende aan functieclassificatie gerelateerde thema's moet vanaf uiterlijk 1 januari 2016 (wanneer alle functies die passen binnen één van de 16 functiefamilies zijn ingedeeld met de wegingsmethodiek van de Vlaamse overheid) elke entiteit het personeelsplan ook in functiefamilies, functiefamilieniveaus en desgevallend niet toewijsbare functies, uitdrukken.

Deze termijn wordt echter verlengd met drie maanden tot 1 april 2016, omdat 1 januari 2016 mogelijks te krap is gelet op het feit dat er op dat moment nog beroepsprocedures lopende kunnen zijn en de aangepaste personeelsplannen vooraf moeten worden overlegd in het EOC.

### Artikel 3 (invoeging artikel I 4bis-quinquies – invoering functieclassificatie en beroepsmogelijkheid)

Ter implementatie van de beslissing van de Vlaamse Regering van 22 november 2013 betreffende verschillende aan functieclassificatie gerelateerde thema's, worden volgende normatieve bepalingen, die raken aan de rechtspositie van de personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid, opgenomen in de algemene bepalingen van het Vlaams personeelsstatuut:

Artikel I 4bis (invoering functieclassificatie bij de diensten van de Vlaamse overheid) Punt 3.1 uit het sectoraal akkoord 2010-2012 bepaalt dat binnen de twee jaar volgend op de goedkeuring door de Vlaamse Regering van zowel de beroepsprocedure (zie hierna) als de resultaten van het deelproject 'fijnmazigheid' alle personeelsleden die onder het Vlaams personeelsstatuut én de algemene wegingsmethodiek ressorteren, over een geactualiseerde functiebeschrijving moeten beschikken en dat de functies die passen binnen één van de 16 bestaande functiefamilies (zoals opgenomen in de functieniveaumatrix goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 22 november 2013) ingedeeld moeten worden met de wegingsmethodiek van de Vlaamse overheid (zijnde het geautomatiseerde indelingsinstrument).

De Vlaamse Regering heeft de startdatum van deze periode van twee jaar bepaald op 1 januari 2014 zodat de periode loopt tot en met 31 december 2015.

Worden uitgesloten van de functieclassificatie:

- de zogenaamde "niet toewijsbare functies" (kunnen nog niet worden toegewezen aan de functieniveaumatrix en ingedeeld met de organisatie-eigen wegingsmethodiek);
- de management- en projectleidersfuncties van N-niveau, de functies van algemeen directeur en de functies van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad (voor de functies uit het topkader werd een andere aanpak uitgewerkt en ingevoerd).

De validatie van de totaliteit van de wegingsresultaten gebeurt op het niveau van de entiteit door de leidend ambtenaar op voorstel van een validatiecomité.

Dit validatiecomité wordt samengesteld door de leidend ambtenaar. Deze heeft dan de keuze naargelang de noodwendigheden van de organisatie, om het validatiecomité te laten samenvallen met het directiecomité, om de samenstelling van het validatiecomité ruimer of beperkter dan het directiecomité te bepalen of om dezelfde samenstelling te nemen als het validatiecomité van een andere entiteit zodat het betrokken validatiecomité voor meer dan één entiteit functioneert.

Wegingen van functies uit het middenkader (= de management- en projectleiderfuncties van N-1 niveau zoals bepaald in deel V, titel 3, van het VPS) worden gevalideerd door de voorzitter van het managementcomité van het betrokken beleidsdomein op voorstel van een validatiecomité dat door hem wordt samengesteld (cf. infra, artikel I 4quinquies)

Artikel I 4ter (interne beroepsmogelijkheid – bij leidend ambtenaar/validatiecomité)  
De Vlaamse Regering heeft met haar beslissing van 22 november 2013 haar goedkeuring gehecht aan de beroepsprocedure zoals uitgewerkt in het consensusadvies van de begeleidingscommissie Functieclassificatie.

Het interne luik, bestaande uit twee fasen (1° hoorrecht bij het validatiecomité met uitsluiting van betrokken lijnmanager en HR-verantwoordelijke die heeft meegewerkt aan het opstellen van de functiebeschrijving, en 2° overlegperiode met interne beroepsmogelijkheid bij leidend ambtenaar), wordt met dit artikel verankerd in het VPS.

Voor wat betreft de eerste fase van het interne luik (hoorrecht):

- moet kunnen aangetoond worden dat de functiehouder het document houdende het verzoek om de functiebeschrijving voor akkoord te ondertekenen, daadwerkelijk ontvangen heeft (vb. ondertekening voor ontvangst op papier, bij versturing door middel van mail de bijlage digitaal ondertekenen voor ontvangst, via elektronische registratie van het openen/lezen van het document, ...). De termijn van 15 kalenderdagen waarover de functiehouder beschikt om te vragen te worden gehoord begint derhalve te lopen vanaf de datum van voormelde ondertekening voor ontvangst (op papier of digitaal), elektronische registratie van het openen/lezen document, ... ;
- wordt aan de samenstelling van het validatiecomité tevens een hr-verantwoordelijke toegevoegd, die niet behoort tot de entiteit van betrokken functiehouder en die tevens beschikt over een goede kennis van de organisatie-eigen wegingsmethodiek en/of van de methodiek die toegepast wordt voor het wegen van niet toewijsbare functies.

Artikel I 4quater (externe beroepsmogelijkheid – bij beroepscommissie Functieclassificatie)

In dit artikel wordt de externe beroepsmogelijkheid (voorzien wanneer de interne beroepsmogelijkheid is uitgeput), alsook de belangrijkste kenmerken van de beroepsprocedure (termijn voor instellen beroep, termijn beraadslaging, betekening en uitvoering beslissing) verankerd in het VPS.

Het betreft een zogenaamd “georganiseerd” beroep, d.i. een beroepsprocedure die moet worden uitgeput vooraleer geldig beroep kan worden ingesteld bij de Raad van State.

Artikel I 4quinquies

Voor wat de functies van het middenkader betreft, dient doorheen de tekst inzake de beroepsprocedure “hoofd van de entiteit, raad of instelling” vervangen te worden door “voorzitter van het managementcomité van het betrokken beleidsdomein”.

Onder “middenkader” dient te worden verstaan de management- en projectleiderfuncties van N-1 niveau zoals bepaald in deel V, titel 3, van het VPS.

Artikel 4 (wijziging artikel I 5ter – waarborgregeling overgedragen contractuelen)

Het decreet van 28 november 2008 bepaalt dat bij overdracht van personeelsleden door verschuiving van taken en bevoegdheden binnen de diensten van de Vlaamse

overheid de waarborgen inzake de verworven rechten worden geregeld via een besluit van de Vlaamse Regering. Omdat dit voornamelijk bij iedere overdracht een apart reglementair besluit voor gevolg had, voegde het wijzigingsbesluit modern HR-beleid en andere bepalingen een generieke waarborgregeling in het VPS in. De wijzigingen die nu aan deze generieke waarborgregeling worden aangebracht zijn technische rechtzettingen. Er wordt o.a. verduidelijkt dat de overgedragen contractuele personeelsleden van de ontvangende entiteit een arbeidsovereenkomst krijgen waarvan de duur overeenstemt met het nog niet verstreken gedeelte van de arbeidsovereenkomst met de entiteit van herkomst. De toevoeging van het mandaat A2 slaat op een IT-mandaat (financieel-administratief beheerder).

#### Artikel 5 (toevoeging artikel I 14bis-septies – beroepscommissie Functieclassificatie)

Eveneens ter implementatie van de beslissing van de Vlaamse Regering van 22 november 2013 betreffende verschillende aan functieclassificatie gerelateerde thema's, wordt aan de algemene organisatorische bepalingen een hoofdstuk toegevoegd dat voor de DVO voorziet in de oprichting van een beroepscommissie Functieclassificatie die de (externe) beroepen behandelt, die worden ingesteld door een functiehouder tegen de indeling van een functie in een functiefamilie, het niveau van de functiefamilie en de functieklassering waarin de functie werd gewogen (artikel I 14bis).

Voorts wordt ook bepaald op welke wijze de beroepscommissie Functieclassificatie is samengesteld (artikel I 14ter), de bevoegdheden en wijze van beslissen (artikel I 14quater), de mogelijkheid om beroepschriften collectief te behandelen (artikel I 14quinquies), de mogelijkheid tot bijstand of vertegenwoordiging van de verzoeker (artikel I 14sexies) en de bevoegdheid om een huishoudelijk reglement vast te stellen (artikel I 14septies).

Wat betreft de wijze van beslissen (artikel I 14quater, tweede lid): de beroepscommissie Functieclassificatie streeft ernaar een consensus te bereiken (geen stemming). De beroepscommissie stelt in voorkomend geval vast dat er geen consensus kan worden bereikt, in welk geval de voorzitter beslist.

#### Artikel 6 (wijziging artikel I 17- overgangsregeling personeelsplan)

De overgangsregeling van artikel I 17, § 1 naar aanleiding van de herstructurering Beter Bestuurlijk Beleid is inmiddels uitgedoofd en kan worden geschrapt.

De overgangsbepaling van artikel I 17, § 2 moet worden aangepast ingevolge de invoering van de verplichting om de personeelsplannen ook uit te drukken in functiefamilies, functiefamilieniveaus en desgevallend niet toewijsbare functies (cf. artikel I 4, § 3). Uiterlijk tegen 1 april 2016 moeten de personeelsplannen omgezet zijn in functies/functiefamilies, enz. (organiek, zie artikel 2), maar in afwachting van de koppeling van functies aan het loopbaan-en beloningsbeleid zoals vastgesteld in het VPS, moet de doorvertaling nog in graden gebeuren (overgang).

Artikel 7 (wijziging art. III 7 – publicatievereiste van Belgisch Staatsblad naar VDAB)

Thans vermeldt het VPS dat een selectie via een objectief wervingssysteem onder meer inhoudt dat de aankondigingen voor de selectieprocedures voor de vacante betrekkingen ten minste in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd worden.

De publicatievereiste in het Belgisch Staatsblad werd opgelegd door artikel 9, §2, van het APKB en is ingegeven door de bekommernis van de gelijke toegang tot het openbaar ambt. Een algemene bekendmaking van selecties kan echter veel beter gerealiseerd worden door publicatie in de pers of op gespecialiseerde websites zoals die van de VDAB, Jobpunt of Werken voor Vlaanderen. Bovendien strookt een publicatie in het Belgisch Staatsblad alleen niet met de geest van algemene bekendmaking aangezien het Belgisch Staatsblad niet algemeen geconsulteerd wordt door werkzoekenden.

Op 1 juli 2014 treedt artikel 42, 3°, van de bijzondere wet van 6 januari 2014 met betrekking tot de Zesde Staatshervorming in werking, waarbij het huidige artikel 87, §4, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen (BWHI) wordt opgeheven en door een nieuwe bepaling vervangen. Hierdoor verdwijnt het huidige artikel 87, §4, BWHI, de rechtsgrond voor het APKB. Uit een advies van de Raad van State met nummer 55.716/1 van 14 april 2014 blijkt dat vanaf 1 juli 2014 het APKB zijn aard van bevoegdheidsverdelende regeling zal verliezen, zodat de gemeenschaps- en gewestregeringen niet meer gehouden zijn daarnaar te handelen.

De gemeenschappen en gewesten beslissen zelf of ze de bepalingen van het APKB laten bestaan, wijzigen of opheffen, ieder voor zich.

De toelichting bij de wijziging aan de BWHI (wetgevingsstuk Senaat nr. 5-2232/1) luidt: "(...) Paragraaf 4 van het huidige artikel 87 van de bijzondere wet wordt daartoe opgeheven en vervangen.

De gemeenschappen en gewesten kunnen aldus, elk voor zich, het koninklijk besluit van 22 december 2000 tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de rijksambtenaren die van toepassing zijn op het personeel van de diensten van de gemeenschaps- en gewestregeringen en van de Colleges van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en van de Franse Gemeenschapscommissie, alsook op de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen, opheffen of er wijzigingen in aanbrengen. (...)"

Het advies van de Raad van State bij de wijziging aan de BWHI (nr. 53.932 van 27 augustus 2013) merkt hierbij op:

"Het zou echter goed zijn om, gelet op de toelichting bij artikel 41, naar luid waarvan « [d]e gemeenschappen en gewesten (...) aldus, elk voor zich, het [APKB kunnen] opheffen of er wijzigingen in [kunnen] aanbrengen », te vermelden dat het niet raadzaam is dat besluit te wijzigen, omdat dit tot een onduidelijke regelgeving en dus tot een gevaar voor rechtsonzekerheid zou leiden. Wanneer de gemeenschappen en de gewesten bepalingen willen vaststellen die niet meer met dat besluit overeenstemmen, zou het beter zijn om het geheel of gedeeltelijk op te heffen en de gewestelijke of gemeenschapsreglementering dienovereenkomstig te wijzigen. (...)"



Het artikel uit het APKB met de publicatievereiste in het Belgisch Staatsblad zal expliciet worden opgeheven voor de Vlaamse Gemeenschap/Vlaams Gewest (zie verder).

Uiteraard blijft algemene bekendmaking van vacatures een verplichting. Daarom wordt opgelegd dat de vacatures minstens op de website van de VDAB gepubliceerd worden, conform de omzendbrief 2014/5 van 23 mei 2014 inzake kwaliteitscriteria voor selecties en selectoren. Deze omzendbrief verduidelijkt ook dat de sollicitatietermijn in principe 15 werkdagen bedraagt tenzij gemotiveerde afwijking bij hoogdringendheid. Voor top- en middenkaderfuncties ligt de sollicitatietermijn vast op 20 werkdagen en is geen afwijking mogelijk. Bekendmaking tijdens de schoolvakanties moet zo veel mogelijk vermeden worden.

#### Artikel 8 (wijziging art. V 3 – functie van algemeen directeur)

Ingevolge de beslissing van de Vlaamse Regering van 28 februari 2014 inzake de conceptnota over de bijsturing van het HR-instrumentarium voor het topkader (VR 2014 2802 DOC.0219/1TER) worden er duidelijke criteria bepaald om uit te maken in welke entiteit nog wordt voorzien in de functie van een algemeen directeur:

- er worden enkel nog algemeen directeurs aangesteld in entiteiten met meer dan 1000 personeelsleden. In alle andere entiteiten is de functie van algemeen directeur uitdovend en wordt de huidige titularis bij beëindiging van het mandaat niet meer vervangen.
- In afwijking hierop kan ook een algemeen directeur worden aangesteld in een entiteit die tot stand komt na fusie van twee of meerdere entiteiten.
- In deze entiteiten waar wel nog een algemeen directeur wordt aangesteld, moet deze een afdeling leiden, waarvan uit de functieweging volgt dat deze behoort tot de functieklassse 20, d.i. de zwaarste categorie van afdelingen.

Ter uitvoering van voormelde beslissing van de Vlaamse Regering wordt in paragraaf twee bepaald dat:

- de functie van algemeen directeur nog enkel kan worden opgenomen in het personeelsplan van de entiteit of instelling die meer dan 1000 personeelsleden telt;
- en in afwijking van de algemene regeling, vermeld in het eerste lid, in het personeelsplan van de entiteit die wordt uitgebreid of opgericht ingevolge fusie van twee of meer entiteiten.

Voor de titularissen van de functies van algemeen directeur in de entiteiten, die niet voldoen aan de voormelde voorwaarden en uitdovend zijn, wordt een overgangsbepaling opgenomen in artikel V 51quinquies.

Paragraaf 3 wordt opgeheven.

#### Artikel 9 (wijziging van artikel V 8 – selectieprocedure topkader: eindselectiegesprek)

De opdrachtgever, dat wil zeggen hetzij de functioneel bevoegde minister wanneer de Vlaamse Regering de in dienst nemende overheid is, hetzij de raad van bestuur wanneer deze zelf de aanstelling doet, heeft een interview met de kandidaten die door Jobpunt Vlaanderen werden voorgedragen. Volgens de huidige regeling worden tijdens het interview de wederzijdse verwachtingen nader gepreciseerd. De opdrachtgever kiest, na vergelijking, al dan niet een kandidaat uit de lijst van

geschikte kandidaten (art. V 8,-§1). De facto gebeurt tijdens dit gesprek eigenlijk de eindselectie als er meerdere kandidaten op de shortlist staan, want uiteindelijk moet de Vlaamse Regering nog een keuze maken uit een van deze kandidaten (met name de kandidaat die het meest aan de verwachtingen beantwoordt) en deze keuze ook motiveren. Ter uitvoering van de beslissing van de Vlaamse Regering inzake punt 3.3.3. van de conceptnota, worden in paragraaf 1 de woorden “waarbij de wederzijdse verwachtingen worden gepreciseerd” vervangen door de woorden “met de bedoeling om na te gaan welke kandidaat het best voldoet aan het competentieprofiel voor de functie”.

#### Artikel 10 (wijziging van artikel V 9, §1bis – eedaflegging extern geselecteerde)

In paragraaf 1bis wordt toegevoegd dat de extern geselecteerde kandidaat, die toegelaten wordt tot de proeftijd de eed aflegt in handen van de functioneel bevoegde minister of voorzitter van de raad van bestuur (voor de EVA die krachtens hun oprichtingsdecreet zelf het hoofd van het agentschap en in voorkomend geval de algemeen directeur aanstellen en voor het Gemeenschapsonderwijs) of van de voorzitter van het Auditcomité van de Vlaamse administratie (voor Audit Vlaanderen).

#### Artikel 11 (wijziging van artikel V 10 – mobiliteit topkader: interview over beleidsvisie)

In geval een management- en projectleidersfunctie van N-niveau of functie van algemeen directeur wordt vacant verklaard via mobiliteit, beoordeelt de opdrachtgever wie van de kandidaten voldoet aan de vereiste functiespecifieke competenties, op basis van een selectieprocedure, die bestaat uit een interview met de kandidaten op basis van een vooraf ingediende beleidsvisie.

Overeenkomstig de beslissing van de Vlaamse Regering inzake punt 4.3.2. van de conceptnota wordt in het vierde lid van artikel V 10 VPS geschrapt dat er een beleidsvisie moet worden ingediend, aangezien ook bij rekrutering niet wordt gevraagd van de kandidaten dat ze een beleidsvisie indienen. Naar analogie met de selectieprocedure bij werving zal echter ook bij een mobiliteitsprocedure tijdens het gesprek tussen de topambtenaar en de opdrachtgever moeten worden nagegaan in welke mate de kandidaat beschikt over een strategische visie m.b.t. de leidinggevende functie waarvoor zij/hij zich kandidaat stelt. Het is niet omdat een mandaathouder destijds heeft aangetoond over een beleidsvisie te beschikken m.b.t. entiteit X (en waarbij zij/hij uiteindelijk ook werd aangesteld in dit mandaat), dat deze persoon ook beschikt over een beleidsvisie m.b.t. entiteit Y. Door de toevoeging van de rol van professioneel beleidsadviseur aan het model van leiderschap voor de topambtenaren, zal het blijk geven van de vereiste beleidsvisie nog aan belang toenemen. Om voormelde redenen wordt in het vierde lid bepaald dat de opdrachtgever een interview heeft met de kandidaat of kandidaten over de beleidsvisie die zij hebben t.a.v. de mandaatfunctie waarvoor zij zich kandidaat hebben gesteld.

#### Artikel 12 (wijziging van artikel V 13 – evaluatie topkader: toevoeging van basisprincipes)

Overeenkomstig de beslissing van de Vlaamse Regering van 28 februari 2014 inzake punt 3.7.2. van de conceptnota, worden in artikel V 13, §1 volgende aanpassingen aangebracht:

- de jaarlijkse evaluatie kan enkel worden afgerond indien er een evaluatiegesprek heeft plaats gevonden tussen de opdrachtgever en de mandaathouder gelet op het concept van PLOEG (waarbij E staat voor een evaluatie die gebeurt op basis van een gesprek tussen de geëvalueerde en de evaluatoren en op basis van de functiebeschrijving en de gemaakte afspraken);
- de topambtenaar moet in de loop van het kalenderjaar ten minste drie maanden prestaties hebben geleverd om geëvalueerd te kunnen worden (conform de regeling voor de andere ambtenaren in artikel IV 1 VPS);
- de evaluatie wordt vastgelegd in een evaluatieverslag dat wordt bezorgd aan de geëvalueerde en de geëvalueerde kan opmerkingen toevoegen aan dit verslag (conform de regeling voor de andere ambtenaren in artikel IV 5 VPS);
- in de tekst van artikel V 13, §1 VPS wordt ook verwezen naar de managementovereenkomsten voor de departementen naast de verwijzing naar de beheersovereenkomsten voor de agentschappen;
- naar analogie met de regeling voor de algemeen directeurs waar de N-functies worden gehoord wordt in paragraaf 1 opgenomen dat bij de jaarlijkse evaluatie van de topambtenaren bij entiteiten waar er een raad van bestuur is, maar de functioneel bevoegde Vlaamse minister(s) bevoegd is voor de evaluatie, de raad van bestuur wordt gehoord, zodat de eventuele bemerkingen van de raad van bestuur bij het functioneren van de N-functie worden meegegeven aan de functioneel bevoegde Vlaamse minister(s).

De huidige leden twee tot en met vier van paragraaf één vormen de nieuwe paragraaf 1ter.

Daarnaast wordt in paragraaf twee toegevoegd dat een mandaatevaluatie enkel kan worden afgerond indien er een gesprek heeft plaats gevonden tussen de opdrachtgever en de mandaathouder.

#### Artikel 13 (wijziging van artikel V 14 – toevoeging einde mandaat bij afschaffing entiteit)

Artikel V 14 VPS bepaalt de gevallen waarin de mandaatfunctie van N-niveau of van algemeen directeur eindigt:

- 1° bij een evaluatie met uitspraak "onvoldoende";
- 2° in beginsel na 12 jaar in dezelfde functie, onverminderd artikel V 15;
- 3° in onderling overleg met de opdrachtgever;
- 4° op vraag van de betrokkene zelf;
- 5° na de duurtijd van het project, indien dit korter is dan 6 jaar.

Deze (limitatieve) opsomming bepaalt echter niet dat het mandaat ook eindigt bij de afschaffing van de entiteit. Nochtans is het de logica zelve dat wanneer een entiteit wordt opgeheven, dit automatisch ook tot gevolg heeft dat het mandaat eindigt. Het betreft hier eigenlijk een lacune in het VPS, want voor het middenkader is dit wel bepaald in artikel X 46, §1 VPS:

*"§1. Onverminderd de definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid, vermeld in artikel XI 8, §1, wordt de dienstaanwijzing in een mandaatgraad van afdelingshoofd en projectleider beëindigd:*

...

*3° om organisatorische redenen bij afschaffing van de betrekking."*

Om deze reden wordt aan de opsomming van artikel V 14 VPS toegevoegd dat het mandaat ook eindigt bij de afschaffing van de entiteit, naar analogie met de bestaande regeling voor het middenkader. De statutaire mandaathouder wiens mandaat eindigt wordt herplaatst in een passende functie van de terugvalgraad (overeenkomstig art. V 17).

#### Artikel 14 (wijziging van artikel V 15 – tweede verlenging mandaat topkader))

Uit de samenlezing van de artikelen V 2 en V 15 VPS volgt dat de mandaathouder wordt aangesteld in een mandaat van 6 jaar dat slechts eenmaal verlengbaar is (dus maximaal 12 jaar in dezelfde functie).

Theoretisch kan de mandaathouder zich wel kandidaat stellen voor een derde mandaat, maar dan komt zij/hij in concurrentie met andere (interne en externe) kandidaten omdat de betrekking na afloop van het tweede mandaat vacant wordt verklaard.

Overeenkomstig de beslissing van de Vlaamse Regering van 28 februari 2014 inzake de conceptnota Bijsturing van het HR - instrumentarium van het topkader wordt in dit artikel na afloop van het tweede mandaat een bijkomende verlenging opgenomen voor mandaathouders die goed functioneren en voldoen aan de volgende voorwaarden:

- 1° als de eindevaluatie na afloop van het tweede mandaat niet resulteert in een einduitspraak “onvoldoende”;
- 2° indien de mandaathouder tijdens het tweede mandaat minimum 4 van de 6 jaar een goede evaluatie had, waaronder de laatste 2 jaren, waaraan bijkomend ten minste de waardering dat het prestatieniveau volledig voldoet aan de verwachtingen en de norm was gekoppeld. Hiermee wordt bedoeld een evaluatie waaraan volgens de huidige regeling de waardering B+, C, C+, of C++ is gekoppeld.
- 3° bovendien moet de mandaathouder een toekomstvisie met betrekking tot de mandaatfunctie bij de entiteit uitwerken en die voor akkoord voorleggen aan de Vlaamse Regering op voorstel van de opdrachtgever. De facto zal de goedkeuring door de Vlaamse Regering op voorstel van de opdrachtgever gebeuren tegelijkertijd met de eindmandatevaluatie.

#### Artikel 15 (wijziging van artikel V 23, §1: selectieprocedure hoofd SAR: eindselectiegesprek)

De strategische adviesraad heeft een interview met de kandidaten die door Jobpunt Vlaanderen werden voorgedragen. Volgens de huidige regeling worden tijdens het interview de wederzijdse verwachtingen nader gepreciseerd (art. V 23, §1).

De strategische adviesraad kiest na vergelijking al dan niet een kandidaat uit de lijst van geschikte kandidaten. De facto gebeurt tijdens dit gesprek eigenlijk de eindselectie als er meerdere kandidaten op de shortlist staan, want uiteindelijk moet de strategische adviesraad nog een keuze maken uit een van deze kandidaten (met name de kandidaat die het meest aan de verwachtingen beantwoordt) en deze keuze ook motiveren. Naar analogie met de wijziging van artikel V 8 voor het topkader worden in paragraaf 1 de woorden “waarbij de wederzijdse verwachtingen worden

gepreciseerd" vervangen door de woorden "met de bedoeling om na te gaan welke kandidaat het best voldoet aan het competentieprofiel voor de functie".

Art. 16 (wijziging van art. V 30 evaluatie hoofd SAR: toevoeging van basisprincipes)

Overeenkomstig de beslissing van de Vlaamse Regering van 28 februari 2014 inzake punt 3.7.2. van de conceptnota, worden in artikel V 30 volgende aanpassingen aangebracht:

- de jaarlijkse evaluatie kan enkel worden afgerond indien er een evaluatiegesprek heeft plaats gevonden tussen de geëvalueerde (hoofd van het secretariaatspersoneel van een SAR) en de strategische adviesraad gelet op het concept van PLOEG (waarbij E staat voor een evaluatie die gebeurt op basis van een gesprek tussen de geëvalueerde en de evaluatoren en op basis van de functiebeschrijving en de gemaakte afspraken);
- het hoofd van het secretariaatspersoneel van een SAR moet in de loop van het kalenderjaar ten minste drie maanden prestaties hebben geleverd om geëvalueerd te kunnen worden (conform de regeling voor de andere ambtenaren in artikel IV 1 VPS)
- de evaluatie wordt vastgelegd in een evaluatieverslag dat wordt bezorgd aan de geëvalueerde en de geëvalueerde kan opmerkingen toevoegen aan dit verslag conform de regeling voor de andere ambtenaren in artikel IV 5 VPS).

Artikel 17 (wijziging artikel V 42, § 4 – toelageregeling waarnemend titularis N-1 functie)

De figuur van het hoger ambt houdt organiek op te bestaan en de toelage voor hoger ambt gaat op in de toelage voor tijdelijke functieverzwaren (art. VII 44bis). Ook het middenkader ressorteert onder het toepassingsgebied van de figuur van de tijdelijke functieverzwaren (functieniveaumatrix werd uitgebreid met een 16<sup>de</sup> functiefamilie voor het leidinggevend middenkader, cf. beslissing VR 2013 2211 DOC.1253). Derhalve ontvangt de ambtenaar die de functie van N-1 niveau tijdelijk waarneemt, en zijn eigen functie in die zin 'verzwaard' ziet, voortaan een toelage voor tijdelijke functieverzwaren zoals bepaald in artikel VII 44bis.

Zolang echter de functiezwaarte van de functie van de ambtenaar nog niet bepaald is, blijft het mogelijk om een hoger ambt (incl. toelage) toe te kennen volgens de 'oude' (organiek opgeheven) regeling tot maximaal 2 jaar na de datum van inwerkingtreding van artikel VII 44bis (zie overgangsmaatregel in artikel VII 170, tweede lid).

Artikel 18 (invoeging van artikel V 51quinquies voor titularis van uitdovende functie van algemeen directeur)

Zoals vermeld in de toelichting bij artikel 7 (wijziging van artikel V 3) wordt overeenkomstig de beslissing van de Vlaamse Regering van 28 februari 2014 inzake voormelde conceptnota voor de titularissen van de functies van algemeen directeur in de entiteiten, die niet voldoen aan de voorwaarden van artikel V3, §2, en uitdovend zijn een overgangsbepaling opgenomen in artikel V 51quinquies. De titularissen van

de uitdovende functies van algemeen directeur blijven dit mandaat verder uitoefenen totdat dit wordt beëindigd overeenkomstig artikel V 14.

Ingevolge de bepaling van artikel V 3, §2 zijn de functies van algemeen directeur uitdovend in de entiteiten met minder dan 1000 personeelsleden, met uitzondering van de entiteiten die tot stand zijn gekomen ingevolge de fusie van twee of meer entiteiten.

#### Artikel 19 en 20 (wijziging van artikel VI 73 en VI 78)

Een wijziging van dienstaanwijzing heeft de ambtshalve beëindiging van het IT-mandaat en de aanstelling als projectleider voor gevolg. In het kader van een overdracht van personeelsleden binnen de DVO ten gevolge een verschuiving van bevoegdheden is het logisch dat een personeelslid zijn aangevat IT-mandaat of aanstelling als projectleider kan verderzetten bij de ontvangende entiteit. Vandaar wordt bepaald dat de ambtshalve beëindigingsregel bij een wijziging van dienstaanwijzing niet van kracht is wanneer een personeelslid wordt overgedragen van de ene naar de andere entiteit als een gevolg van een verschuiving van bevoegdheden.

#### Artikel 21 (geldelijke anciënniteit)

##### Vervangen paragraaf 3 van artikel VII 2

Op grond van paragraaf 1 van artikel VII 2 valoriseert de lijnmanager bij het “opnemen van een nieuwe functie” de functierelevante privé-ervaring (tot maximum 20 jaar). Het begrip “opnemen van een nieuwe functie” moet zo ruim mogelijk geïnterpreteerd worden.

Het is niet de bedoeling dat de geldelijke anciënniteit van een personeelslid dat een nieuwe functie opneemt, wordt verminderd. Daarom bouwt paragraaf 3 een garantieregeling in. In de huidige tekst van deze paragraaf, zoals ingevoerd met het besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2014, was deze garantieregeling beperkt tot de gevallen van herplaatsing, overplaatsing, horizontale mobiliteit, externe mobiliteit, bevordering en graadverandering, zoals geformuleerd in deel VI van het VPS.

Ook wanneer het personeelslid een nieuwe dienstaanwijzing krijgt binnen dezelfde entiteit (artikel I 5, §5 VPS) of binnen dezelfde afdeling een andere functie opneemt, en met andere woorden een nieuwe functie opneemt, valoriseert de lijnmanager functierelevante privé-ervaring. Om ook in geval van toepassing van artikel I 5, §5 VPS of bij het opnemen van een andere functie binnen dezelfde afdeling, het behoud van de reeds verworven geldelijke anciënniteit te garanderen, is het nodig om artikel VII 2, §3 te herformuleren.

Samenvattende tabel valorisatie + garantie verworven functierelevante privé-ervaring

Omschrijving = opname “nieuwe functie”	Artikel(en) VPS	Garantie gevaloriseerde functierelevante privé ervaring
wijziging van dienstaanwijzing	(voorbeeld I 5, §5)	ja

Herplaatsing	VI 11 – VI 17	ja
Horizontale mobiliteit	VI 18	ja
Overplaatsing administratieve naar niet-administratieve graad	VI 26, §1	ja
Overplaatsing naar een betrekking van een graad van een lagere rang.	VI 26, §3	ja
Overplaatsing naar een betrekking van dezelfde graad en rang	VI 26, §4	ja
Externe mobiliteit	VI 30bis – VI 30duodecies	ja
Bevordering	VI 32	ja
Specifieke graadveranderingen binnen het zeewezen	VI 59 e.v.	ja
Specifieke functiewijziging binnen het zeewezen	VI 60	ja
Graadveranderingen binnen dezelfde rang	VI 65	ja
Vrijwillige terugzetting in graad	VI 66 e.v.	ja

#### Toevoegen van een paragraaf 4 aan artikel VII 2

In de versie van het VPS vóór het besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2014 was een identieke bepaling opgenomen. Hieraan werd door de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken uitvoering gegeven bij omzendbrief van 23 december 2010 (DVO/BZ/P&O/2010/2). Deze bepaling werd ten onrechte geschrapt. Zo is het noodzakelijk dat de minister volgende zaken reglementair verankert:

- definiëring van het begrip “publieke ervaring (publieke diensten)”;
- de valorisatie van prestaties in het onderwijs;
- de regeling inzake aanrekening van verworven geldelijke anciënniteit vanaf de leeftijd van 23 jaar voor de ambtenaar die bevordert naar niveau A;
- de mogelijkheid om af te wijken van de valorisatie tot 20 jaar functierelevante privé-ervaring wanneer het VPS een specifieke regeling voorziet (vb. bij de aanwerving van N-functies en N-1 (deel V);

- .....

#### Artikel 22 (wijziging artikel VII 44bis – toelage tijdelijke functieverzwaren)

Zie de toelichting bij artikel 1. De definities van enkele aan functieclassificatie gerelateerde begrippen worden uit de geldelijke bepaling inzake de toelage voor tijdelijke functieverzwaren (art. VII 44bis) gelicht en met een aantal wijzigingen en toevoegingen (ingevolge de beslissing van de Vlaamse Regering van 22 november 2013 betreffende verschillende aan functieclassificatie gerelateerde thema's) ondergebracht in de algemene bepaling van artikel I 2.

De definitie van “oorspronkelijk salaris” – van belang om het bedrag van de toelage voor tijdelijke functieverzwaring te kunnen vaststellen – blijft in het geldelijk luik staan. Voor alle duidelijkheid wordt ook bepaald dat, om van een tijdelijke “functieverzwaring” te kunnen spreken, het moet gaan om een stijging van minstens één functieklasse van de tijdelijk uitgeoefende functie ten opzichte van de basisfunctie.

#### Artikel 23 (wijziging artikel VII 70sexies – toelage matroos die tijdelijk functie van schipper-stuurman uitoefent)

Om de dienstverlening van de DAB Vloot te verzekeren moeten momenteel 2 matrozen inspringen als schipper-stuurman ter vervanging van langdurig afwezigen op de Ter Streep (hydrografisch vaartuig op de Noordzee) en de Zeehond (multifunctionele boeienlegger op de Schelde).

Deze schepen mogen niet uitvaren zonder schipper-stuurman aan boord. Het personeelsplan voorziet 7 functies van schipper-stuurman waarvan momenteel slechts 5 beschikbaar. De afwezigheid van 2 van de 7 functies (28%) kan niet opgevangen worden door de 5 overblijvende titularissen waardoor de langdurig afwezig moeten vervangen worden.

De twee inspringende matrozen doen dit sinds 1 april 2014 zonder enige tegemoetkoming doch hebben ontegensprekelijk een hogere verantwoordelijkheid tijdens de uitvoering van de functie van schipper-stuurman.

De huidige statutaire bepalingen geven geen oplossing:

- art. VII 50 (gezagvoerderstoelage) is niet van toepassing omdat de schipper-stuurman op deze schepen geen gezagvoerder is
- art. VII 70bis (STCW-toelage) is niet van toepassing omdat de matroos dienstdoend schipper-stuurman niet de graad van schipper heeft
- art. VII 70sexies (uurtoelage) is beperkt tot de matrozen die de functie van schipper-bootsman tijdelijk uitoefenen (en dus niet de functie van schipper-stuurman).

Daarom wordt artikel VII 70sexies thans uitgebreid tot de matrozen die de functie van schipper-stuurman tijdelijk uitoefenen.

#### Artikel 24 (toevoeging artikel VII 91ter – terugbetaling kosten beeldschermbril)

Er moet een rechtsgrond gecreëerd worden voor de terugbetaling van de kosten beeldschermbril.

De Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken heeft bij omzendbrief BZ 2014/1 de modaliteiten vastgelegd voor de terugbetaling van de kosten voor een beeldschermbril.

#### Artikel 25 (wijziging artikel VII 109)

Naar aanleiding van de omzendbrief plaats- en tijdonafhankelijk werken (inwerkingtreding: 1 juni 2014) kunnen personeelsleden zowel thuis als op andere locaties (vb. satellietkantoren) hun arbeid verrichten. Doordat geen onderscheid meer wordt gemaakt tussen “occasioneel” en “structureel” thuiswerk moet artikel VII 109 worden herschreven in functie van het plaats- en tijdonafhankelijk werken.



De lijnmanager bepaalt, uitgaande van de functie en de behoeften, welke middelen ten laste worden genomen door de werkgever. Dit hoeft niet noodzakelijk de terugbetaling van de kosten van een internetabonnement te zijn, zoals dit voor "structurele" thuiswerkers op dit ogenblik op basis van de huidige formulering van dit artikel het geval is.

Een derde paragraaf bepaalt dat er geen recht is op andere onkosten. Hiermee wordt statutair het principe verankerd dat het personeelslid bij thuiswerk geen recht heeft op onkostenvergoeding voor bijvoorbeeld verwarming, elektriciteit enz. Dergelijke bepaling is noodzakelijk. Bij gebreke eraan bepaalt artikel 119.6 van de arbeidsovereenkomstenwet immers dat een forfaitair bedrag van 10% van het loon verschuldigd is als vergoeding voor kosten die aan de huisarbeid verschuldigd zijn (zie ook een arrest van het Arbeidshof te Gent van 10 juni 2013).

Artikel 26 (opheffing artikel VII 109quater, derde lid – maaltijdcheque bij buitenlandse dienststreizen)

Artikel 19bis, §2 van het uitvoeringsbesluit van de RSZ-wet van 28 november 1969 somt de voorwaarden op waaraan de toekenning van maaltijdcheques moet voldoen opdat deze niet als loon zouden beschouwd worden.

Eén van de voorwaarden is dat het aantal toegekende maaltijdcheques moet gelijk zijn aan het aantal dagen waarop de werknemer arbeid verricht. Naar aanleiding van een controle van de RSZ-inspectie bij Syntra Vlaanderen en Toerisme Vlaanderen, is gebleken dat de RSZ haar eigen reglementering zeer strikt interpreteert.

Bijgevolg moet ook voor de arbeidsdagen dat men met dienststopdracht in het buitenland is, een maaltijdcheque worden toegekend, en moet het bedrag van de dagelijkse forfaitaire vergoeding verminderd worden met het werkgeversaandeel in de maaltijdcheque.

De aangepaste regeling heeft uitwerking met ingang van 1 april 2014. Dit is de datum waarop de aangepaste dagbedragen voor buitenlandse dienststreizen in werking treden. Door de toepassing vanaf 1 april 2014 zal de voorgestelde wijziging in overeenstemming zijn met de RSZ-reglementering. Deze stelt dat het in overeenstemming brengen van het aantal maaltijdcheques met het aantal arbeidsdagen moet gebeuren uiterlijk de laatste dag van de eerste maand die volgt op het kwartaal waarop de maaltijdcheques betrekking hebben.

Artikel 27 (wijziging artikel X 23 – arbeidsongevallen)

De arbeidsongevallen reglementering is thans federale bevoegdheid. Via een wijziging van het koninklijk besluit van 24 januari 1969 kent de federale overheid vanaf 1 juli 2014 volgende nieuwe bevoegdheid aan "iedere minister of afgevaardigde" toe:

*"Indien de tijdelijke arbeidsongeschiktheid minder lang duurt dan 30 kalenderdagen, indien het slachtoffer een medisch attest van genezing zonder blijvende arbeidsongeschiktheid verstrekt, deelt de minister of zijn gemachtigde per*

*aangetekend schrijven een beslissing tot genezenverklaring zonder blijvende arbeidsongeschiktheid mee."*

Deze nieuwe bevoegdheid werd ingevoegd opdat Medex, met het oog op de vaststelling van de consolidatiedatum en de graad van blijvende arbeidsongeschiktheid, enkel de slachtoffers van een arbeidsongeval met een tijdelijke ongeschiktheid van meer dan 30 kalenderdagen zou moeten oproepen. Voor slachtoffers van wie de tijdelijke arbeidsongeschiktheid minder langer duurde dan 30 kalenderdagen wordt er in eerst instantie gewerkt via een medisch attest van genezing. Indien er onenigheid is, die gemotiveerd is door een medisch verslag, zal het slachtoffer alsnog opgeroepen worden door Medex.

Het lijnmanagement van de diensten van de Vlaamse overheid is thans al door artikel X 23, §3 VPS bevoegd voor:

- de erkenning van arbeidsongevallen en van ongevallen op de weg naar en van het werk;
- de toekenning van schadevergoeding voor arbeidsongevallen.

Het is dan ook logisch dat deze nieuwe bevoegdheid door een wijziging van het voormelde artikel X 23, §3 VPS ook aan het lijnmanagement van de diensten van de Vlaamse overheid wordt toegekend.

Artikel 28 (vervanging artikel XI 3 – ambtshalve verlies van de hoedanigheid van ambtenaar)

#### 1. Retro-acta

Artikel XI 3 werd aangepast bij het besluit van de Vlaamse Regering van 23 mei 2008 (VR 2008 2305 DOC0456) zodat men niet langer automatisch ontzet wordt uit de hoedanigheid van ambtenaar wanneer men een burgerlijk of een politiek recht verliest (geschrapd in 2°) maar dat men slechts ontzet wordt uit het ambt wanneer men ontzet wordt uit het recht openbare ambten, bedieningen of betrekkingen te vervullen en dit slechts voor de duur van de ontzetting (nieuw §2).

Concreet betekent dit dat de betrokken persoon gedurende deze periode geen aanspraken kan maken op rechten die voortvloeien uit het ambtenaarschap (bijvoorbeeld opbouw anciënniteiten). Bij het einde van de ontzetting uit zijn ambt zal de ambtenaar terugkeren in zijn oude graad (dit wil zeggen dat hij terug "in dienst" genomen wordt) en met de anciënniteiten die hij opgebouwd had op het ogenblik van zijn ontzetting uit het ambt.

Aanleiding voor deze wijziging was het arrest nr. 187/2005 dd. 14 december 2005 .

De **toelichting** bij het huidige artikel XI 3 vermeldt dat uit dit arrest kan afgeleid worden dat het voorzien van een regeling waarbij het aan een straf koppelen van gevolgen die verder gaan dan de uitvoering van deze straf (zowel inzake gevolgen als inzake de duur van de gevolgen) artikel 10 en 11 van de Grondwet schenden, en ook artikel XI 3, 2° van het Vlaams Personeelsstatuut door te voorzien:

- 1) dat een ambtenaar ontzet wordt uit zijn ambt zonder dat de strafrechter de ambtenaar ontzet heeft uit het recht om openbare ambten, bedieningen of betrekkingen te vervullen, omwille van de ontzetting uit een andere politiek recht dan het recht om een ambt te dragen;
- 2) dat de ambtenaar definitief ontzet wordt uit zijn ambt bij een tijdelijke ontzetting uit zijn ambt.

2. Ondertussen is er over de vroegere bepaling van artikel XI 3 (die dezelfde was als de bepaling van artikel 112, §3, 2 van statuut rijks personeel) duidelijke **rechtspraak van de Raad van State** gekomen.

In het arrest nr. 195.654 van 31 augustus 2009 van de Raad van State werd het beroep tegen het ontslag van een e.a. inspecteur, die gedurende 10 jaar uit zijn burgerlijke en politieke rechten werd ontzet en ambtshalve en zonder opzegging uit zijn hoedanigheid van rijksambtenaar werd ontslagen met toepassing van artikel 112, §3, 2<sup>1</sup> van statuut rijks personeel afgewezen.

De Raad van State merkt op dat er dient te worden vastgesteld dat de onmogelijkheid om een openbaar ambt uit te oefenen strikt verbonden is aan de periode waarvoor betrokkene uit zijn burgerlijke en politieke rechten is ontzet. Wanneer de betrokkene opnieuw zijn burgerlijke en politieke rechten geniet, zal hij terug een openbaar ambt kunnen uitoefenen. Hiervoor zal hij wel opnieuw in dienst moeten worden genomen en zijn loopbaan van nul af aan herbeginnen. **Het verlies van de hoedanigheid van ambtenaar** overeenkomstig art. 112, §3, 2 als gevolg van de tijdelijke ontzetting uit de burgerlijke of politieke rechten is derhalve **niet noodzakelijk definitief**. Die situatie is verschillend van die van het verlies van de genoemde hoedanigheid ingevolge de definitieve ontzetting uit de burgerlijke of politieke rechten. **Art. 112, §3, 2 houdt dan ook geen schending in van art. 10 en 11 van de Grondwet.**

In dat arrest wordt ook verwezen naar het voormelde arrest van het Grondwettelijk Hof. De Raad van State merkt op dat **het arrest van het Grondwettelijk Hof niet zomaar kan toegepast worden in de voorliggende procedure**. De overweging B.5.12 van dat arrest stelt dat de gevolgen van een schorsing van de burgerlijke en politieke rechten aanzienlijk verzwaard zijn door art. 112, §3, 2 maar **niet dat deze bepaling en de overeenkomstige bepaling in het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden van het GO onverenigbaar zijn met de Grondwet.**

### 3. Probleemstelling

De vervanging van art. XI 3 heeft andere ongewenste gevolgen.

Ingevolge de uitspraak van de strafrechter over de ontzetting uit het recht om een openbaar ambt uit te oefenen, die gevolgen heeft vanaf de onherroepelijke uitspraak in samenlezing met art. XI 3, §2 VPS, kan de facto **geen tuchtvordering** worden opgestart of verder gezet omdat betrokkene tijdelijk zijn hoedanigheid van ambtenaar verliest.

Volgens artikel VIII 22 VPS kan de tuchtverheid echter geen 5 jaar of meer wachten (toldat zij terug hun rechten bezitten) om de tuchtvordering (terug) op te starten.

Artikel VIII 22 voorziet immers geen schorsend of stuitend effect in deze gevallen. Dit zou ook een schending zijn van het beginsel van behoorlijk bestuur van de redelijke termijn.

<sup>1</sup> Art. 112 § 3.- Verliest ambtshalve en zonder vooropzeg de hoedanigheid van ambtenaar, de ambtenaar :

2° die niet meer zijn burgerlijke of politieke rechten geniet;

Om te verhelpen aan dit ongewenste effect wordt de vroegere bepaling van artikel XI 3 terug opgenomen in het VPS. Er wordt voorzien dat deze bepaling ook wordt toegepast op de ambtenaren die op de datum van inwerkingtreding van het nieuwe artikel XI 3 tijdelijk ontzet zijn uit het recht om een openbaar ambt uit te oefenen met toepassing van de huidige bepaling van artikel XI 3, §2.

4. Punt 3° bepaalt dat de ambtenaar die zonder geldige reden zijn dienst niet hervat (afwezig blijft) of zonder geldige reden zijn post verlaat (functie niet uitoefent) en meer dan tien kalenderdagen afwezig blijft ongewettigd afwezig is.

Bij de toepassing van deze bepaling moet men rekening houden met de vaste rechtspraak van de Raad van State over de toepassingsvoorwaarden van dit niet-tuchtrechtelijk ontslag van ambtswege wegens ongewettigde afwezigheid.

Het niet-tuchtrechtelijk ontslag van ambtenaren die gedurende een zekere tijd - meer dan 10 (kalender)dagen – van het werk afwezig blijven, berust op een vermoeden van vrijwillig ontslag.

Het bestuur is bijgevolg verplicht om na te gaan of de betrokken ambtenaar een reden had om uit de dienst afwezig te blijven. Het is daarbij zonder belang of die concrete omstandigheden al dan niet een voldoende rechtvaardiging voor de afwezigheid opleveren.

Als er onvoldoende gegevens voorhanden zijn die aantonen of waaruit af te leiden valt dat de ongewettigde afwezigheid te wijten was aan de vrijwillige uitdiensttreding, dan kan geen toepassing worden gemaakt van art. XI 3, §1, 3°.

Om dit duidelijker te maken, wordt in punt 3° toegevoegd dat de ambtenaar behoorlijk en op voorhand werd verwittigd (van dit mogelijk ontslag) en om opheldering is verzocht.

#### Artikel 29 (wijziging aan bijlage 2)

Het getuigschrift voor pedagogische bekwaamheid (GPB-opleiding) geeft toegang tot niveau B. Deze opleiding wordt thans niet meer georganiseerd en werd vervangen door de (zwaardere) specifieke lerarenopleiding (SLO). Gezien de vroegere GPB-opleiding toegang gaf tot niveau B, is het logisch dat de zwaardere SLO tevens toegang geeft tot niveau B.

#### Artikel 30 (wijziging aan bijlage 4 – organiek reglement)

Met het wijzigend besluit van 29 mei 2009 werd in artikel VI 112 voor de maritiem verkeersleider de voorwaarde van het volgen van een opleiding en het slagen voor een competentieproef tijdens de statutaire proeftijd na aanwerving geschrapt. Deze schrapping moest nog gebeuren in het organiek reglement (bijlage 4).

#### Artikel 31 (nieuwe bijlage 13 – functieniveaumatrix)

De functieniveaumatrix zoals gevalideerd door de Vlaamse Regering in haar beslissing van 22 november 2013 betreffende verschillende aan functieclassificatie gerelateerde thema's, d.w.z. met inbegrip van de uitbreiding met een 16<sup>e</sup> functiefamilie voor het leidinggevend middenkader én met inbegrip van de zogeheten 'fijnmazigheid' (waardoor functies veel richter kunnen worden gewogen en ingedeeld), wordt als bijlage 13 bij het Vlaams personeelsstatuut gevoegd, omdat dit raamwerk de basis vormt voor de functieclassificatie.

Artikel 32 (opheffing art. 9, §2, van het APKB – publicatievereiste BS)

Op 1 juli 2014 treedt artikel 42, 3°, van de bijzondere wet van 6 januari 2014 met betrekking tot de Zesde Staatshervorming in werking, waarbij het huidige artikel 87, § 4, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen door een nieuwe bepaling wordt vervangen.

Hierdoor verdwijnt het huidige artikel 87, § 4, BWHI, de rechtsgrond voor het *“koninklijk besluit van 22 december 2000 tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de rijksambtenaren die van toepassing zijn op het personeel van de diensten van de Gemeenschaps- en Gewestregeringen en van de Colleges van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en van de Franse Gemeenschapscommissie, alsook op de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhankelijk zijn”* (het zogenaamde APKB).

Vanaf 1 juli 2014 zijn de gemeenschaps- en gewestregeringen niet meer gehouden daarnaar te handelen.

De gemeenschappen en gewesten beslissen zelf of ze de bepalingen van het APKB laten bestaan, wijzigen of opheffen, ieder voor zich.

De toelichting bij de wijziging aan de BWHI (wetgevingsstuk Senaat nr. 5-2232/1) luidt immers: “(...) Paragraaf 4 van het huidige artikel 87 van de bijzondere wet wordt daartoe opgeheven en vervangen.

De gemeenschappen en gewesten kunnen aldus, elk voor zich, het koninklijk besluit van 22 december 2000 tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de rijksambtenaren die van toepassing zijn op het personeel van de diensten van de gemeenschaps- en gewestregeringen en van de Colleges van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en van de Franse Gemeenschapscommissie, alsook op de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhankelijk, opheffen of er wijzigingen in aanbrengen. (...)”.

Het advies van de Raad van State bij de wijziging aan de BWHI (nr. 53.932 van 27 augustus 2013) merkt hierbij op:

“Het zou echter goed zijn om, gelet op de toelichting bij artikel 41, naar luid waarvan « [d]e gemeenschappen en gewesten (...) aldus, elk voor zich, het [APKB kunnen] opheffen of er wijzigingen in [kunnen] aanbrengen », te vermelden dat het niet raadzaam is dat besluit te wijzigen, omdat dit tot een onduidelijke regelgeving en dus tot een gevaar voor rechtsonzekerheid zou leiden. Wanneer de gemeenschappen en de gewesten bepalingen willen vaststellen die niet meer met dat besluit overeenstemmen, zou het beter zijn om het geheel of gedeeltelijk op te heffen en de gewestelijke of gemeenschapsreglementering dienovereenkomstig te wijzigen. (...)”

Bijgevolg wordt naast de wijziging van artikel III 7 in het VPS - dat na die wijziging niet meer overeenstemt met het APKB - tevens artikel 9, § 2, van het APKB, dat bepaalde dat “de selectieprocedures voor vacante betrekkingen ten minste in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd worden”, voor de Vlaamse Gemeenschap/Gewest opgeheven.

Artikel 33 (datum inwerkingtreding)

Dit artikel regelt de data van inwerkingtreding.

Artikel besluit	Artikel VPS	Maatregel	Datum inwerkingtreding
1	I 2	definities functieclassificatie	eerste dag van de maand volgend op de datum van goedkeuring
2	I 4, § 3	personeelsplannen uiterlijk op 1.04.2016 ook uitgedrukt in functiefamilies	eerste dag van de maand volgend op de datum van goedkeuring
3	I 4bis - quinquies	invoering functieclassificatie bij de DVO, incl. beroepsmogelijkheid	eerste dag van de maand volgend op de datum van goedkeuring
4	I 5ter	wijziging waarborgregeling overgedragen contractuelen	1 maart 2014 (verduidelijking wijziging VPS modern HR)
5	I 14bis-septies	beroepscommissie Functieclassificatie	eerste dag van de maand volgend op de datum van goedkeuring
6	I 17	wijziging overgangsregeling personeelsplan	eerste dag van de maand volgend op de datum van goedkeuring
7	III 7	publicatievereiste op website VDAB ipv in Belgisch Staatsblad	1 juli 2014 (=datum vanaf wanneer APKB bevoegdheidsverdelende regeling verliest)
8	V 3	functie van algemeen directeur	eerste dag van de maand volgend op de datum van goedkeuring
9	V 8, § 1	selectieprocedure topkader: eindselectiegesprek	eerste dag van de maand volgend op de datum van goedkeuring
10	V 9, §1bis	eedaflegging extern geselecteerde	eerste dag van de maand volgend op de datum van goedkeuring
11	V 10, vierde lid	mobiliteitsprocedure topkader: interview over beleidsvisie	eerste dag van de maand volgend op de datum van goedkeuring
12	V 13	evaluatie topkader: toevoeging basisprincipes	eerste dag van de maand volgend op de datum van goedkeuring
13	V 14	toevoeging einde mandaat topkader bij afschaffing van entiteit	eerste dag van de maand volgend op de datum van goedkeuring

14	V 15	tweede verlenging mandaat topkader	eerste dag van de maand volgend op de datum van goedkeuring
15	V 23	selectieprocedurehoofd SAR: eindselectiegesprek	eerste dag van de maand volgend op de datum van goedkeuring
16	V 30	evaluatie hoofd SAR: toevoeging basisprincipes	eerste dag van de maand volgend op de datum van goedkeuring
17	V 42, § 4, derde lid	toelage waarnemend titularis N-1 functie	1 maart 2014 (= datum organieke opheffing hoger ambt)
18	V 51 quinquies	overgangsbepaling voor titularis van uitdovende functie van algemeen directeur	eerste dag van de maand volgend op de datum van goedkeuring
19	VI 73, § 2	geen ambtshalve beëindiging IT-mandaat bij overdracht naar andere entiteit, raad of instelling ingevolge artikel I 5ter	1 maart 2014 (verduidelijking wijziging VPS modern HR)
20	VI 78, § 1	geen ambtshalve beëindiging tijdelijke aanstelling contractuele projectleider bij overdracht naar andere entiteit, raad of instelling ingevolge artikel I 5ter	1 maart 2014 (verduidelijking wijziging VPS modern HR)
21	VII 2, §3	garantieregeling behoud privé-anciënniteit	1 maart 2014 (samenhangend met wijziging VPS modern HR)
	VII 2, § 4	geldelijke anciënniteit (technische rechtzetting)	eerste dag van de maand volgend op de datum van goedkeuring
22	VII 44bis, § 1	definities toelage voor tijdelijke functieverzwaren	eerste dag van de maand volgend op de datum van goedkeuring
23	VII 70sexies	toelage matroos die tijdelijk functie van schipper-stuurman uitoefent	1 april 2014 (= datum ontstaan de facto situatie -> operationele noodzaak)
24	VII 91ter	terugbetaling kosten beeldschermbril	eerste dag van de maand volgend op de datum van goedkeuring
25	VII 109	tenlasteneming PTOW-middelen	1 juni 2014 (= datum inwerkingtreding omzendbrief PTOW)
26	VII 109quater, derde lid	maaltijdcheque bij buitenlandse dienstreizen	1 april 2014 (=datum waarop aangepaste dagbedragen voor buitenlandse dienstreizen in werking treden)
27	X 23	arbeidsongevallen	1 juli 2014 (=datum inwerkingtreding wijziging

			federale arbeidsongevallen reglementering)
28	XI 3	ambtshalve beëindiging hoedanigheid ambtenaar	eerste dag van de maand volgend op de datum van goedkeuring
29	bijlage 2	SLO opleiding (technische aanpassing)	eerste dag van de maand volgend op de datum van goedkeuring
30	bijlage 4	organiek reglement (technische aanpassing)	eerste dag van de maand volgend op de datum van goedkeuring
31	bijlage 13	functieniveaumatrix DVO (2014)	eerste dag van de maand volgend op de datum van goedkeuring
32	Art. 9 AP-KB	opheffing artikel 9 § 2 APKB	1 juli 2014 (=datum waarop APKB bevoegdheidsverdelende regeling verliest)





**FCSOD**  
**Helihavenlaan 21**  
**1000 BRUSSEL**  
Tel: 02/208.23.61

---

Brussel, 9 juli '14

Kabinet minister-president Vlaamse Regering  
De heer Jeroen Vervloessem  
Voorzitter Sectorcomité XVIII  
Martelaarsplein 19  
1000 BRUSSEL

**Betreft:      Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de invoering van de functieclassificatie, het topkader en andere bepalingen.**

Geachte heer voorzitter,

FCSOD sluit een protocol van akkoord over het besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de invoering van de functieclassificatie, het topkader en andere bepalingen behalve voor artikel 8 en 18.

Wij kunnen ons niet vinden in de bepaling van artikel 8 en 18 betreffende de criteria voor het al dan niet aanstellen van een algemeen directeur waarvoor wij dus ook geen akkoord geven. Het blijft voor ons onduidelijk waarom de grens opgetrokken wordt tot 1000 personeelsleden terwijl de uitzonderingsmaatregel alle mogelijkheden open laat om voor elke fusie-entiteit toch een algemeen directeur te voorzien. Er wordt hierbij geen enkele voorwaarde, noch termijn voorzien. Dit zou kunnen leiden tot willekeur bij de toepassing van deze maatregel bij kleinere entiteiten terwijl voor grote entiteiten de toepassing misschien onmogelijk wordt.

Bijkomend willen wij ook een aantal opmerkingen formuleren.

In artikel 5 van het besluit wordt de oprichting en de werking van de beroepscommissie functieclassificatie verder uitgewerkt. Wij stellen hierbij vast dat de voorzitter van de commissie steeds de beslissende stem heeft indien er geen consensus bereikt wordt. Dit mag in geen geval tot gevolg hebben dat de

voorzitter steeds louter zijn persoonlijke visie zou volgen en geen rekening zou houden met een meerderheidsstandpunt bij de behandeling van het dossier. Indien dit het geval zou zijn, vragen wij hiertegen maatregelen te treffen.

De mogelijkheid om een derde mandaat op te nemen wordt voorzien in artikel 14. In principe hebben wij geen probleem met de mogelijkheid voor zeer goed functionerende leidend ambtenaren om een derde mandaat op te nemen, maar dit mag geen vanzelfsprekendheid worden. Enkel diegenen die zeer goed functioneren moeten van deze maatregel gebruik kunnen maken.

Artikel 25 van het besluit bepaalt dat de lijnmanager de middelen ter beschikking stelt van het personeelslid in geval van plaats- en tijdsonafhankelijk werken. Dit geeft onvoldoende garanties over de betaling van kosten gekoppeld aan het plaats- en tijdsonafhankelijk werken. Ondertussen worden gebouwen ingericht volgens de normen van het nieuwe werken, wat door een kleinere bezetting sowieso kostenbesparend is. Het lijkt ons dan ook evident dat personeelsleden thuis eveneens correct kunnen werken en dat een deel van de middelen hieraan besteed worden. In dit artikel zou een minimale terugbetaling of toekenning van middelen verankerd moeten worden.

Gelieve dit schrijven integraal op te nemen bij het protocol.

Met vriendelijke groeten,  
Namens de FCSOD,  
Nathalie Hiel  
Coördinator