

SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 205.644



PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN VAN
15 EN 23 DECEMBER 2003 EN 15 JANUARI 2004 DIE GEVOERD WERDEN IN HET
SECTORCOMITE XVIII VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Over

ontwerpbesluit van de Vlaamse regering tot vaststelling van de
overgangsregeling voor het personeel van de administratieve dien-
sten van de Raad van het Gemeenschapsonderwijs

Werd vastgesteld wat volgt over bijgaand ontwerpbesluit van de Vlaamse regering tot vaststelling van de overgangsregeling voor het personeel van de administratieve diensten van de Raad van het Gemeenschapsonderwijs. Bijgaand document maakt integraal deel uit van dit protocol.

1. De afvaardiging van de overheid en de afvaardigingen van de Algemene Centrale der Openbare Diensten en de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten gaan akkoord met bijgaand ontwerpbesluit. De afvaardigingen van deze twee vakbonden formuleren in bijgaand document hun opmerkingen. Bijgaand document maakt integraal deel uit van dit protocol.

2. De afvaardiging van het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt gaat evenwel niet akkoord met bijgaand ontwerpbesluit en formuleert in bijgaand document de redenen van het niet-akkoord. Bijgaand document maakt integraal deel uit van dit protocol.

Brussel, 01-04-2004

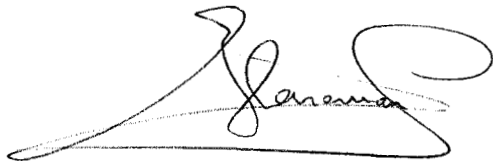
DE AFVAARDIGING VAN DE
REPRESENTATIEVE
VAKORGANISATIES:

Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten:

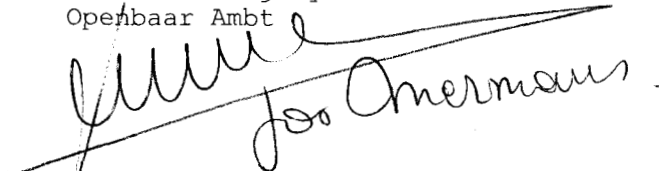


I. O. J. VANDECASTEELE

Voor de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten



Voor het Vrij Syndicaat van het
Openbaar Ambt



DE AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID

De Voorzitter,



Bart Somers
Minister-president van de Vlaamse
regering



Paul Van Grembergen
Vlaams minister van Binnenlandse
Aangelegenheden, Cultuur, Jeugd en
Ambtenarenzaken

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit:

vaste leden


1. de heer Bart Somers, minister-president van de Vlaamse regering, voorzitter;
2. de heer Paul Van Grembergen, Vlaams minister van Binnenlandse Aangelegenheden, Cultuur, Jeugd en Ambtenarenzaken, ondervoorzitter;
3. de heer Dirk Van Mechelen, Vlaams minister van Financiën en Begroting, Ruimtelijke Ordening, Wetenschappen en Technologische Innovatie;
4. mevrouw Marleen Vanderpoorten, Vlaams minister van Onderwijs en Vorming.

enerzijds,

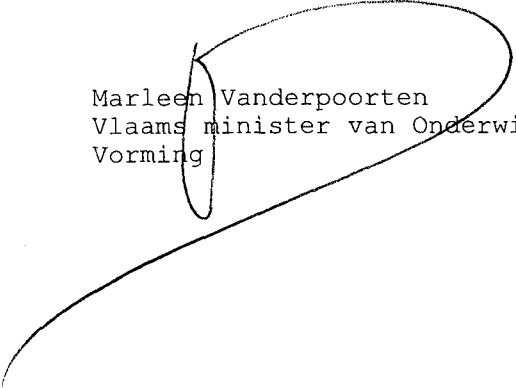
en de afvaardigingen van de drie representatieve vakbonden:

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door:
de heer Ivan Vandecasteele
- de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten die onder meer de Christelijke Centrale van de Openbare Diensten en de ACV-Transport en Communicatie groepeerd, vertegenwoordigd door:
de heer Chris Herreman
- het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door:
de heer Jos Mermans

anderzijds,



Dirk Van Mechelen
Vlaams minister van Financiën en
Begroting, Ruimtelijke Ordening,
Wetenschappen en Technologische In-
novatie



Marleen Vanderpoorten
Vlaams minister van Onderwijs en
Vorming



Vlaamse regering

Ontwerp besluit van de Vlaamse regering tot vaststelling van de overgangsregeling voor het personeel van de administratieve diensten van de Raad van het Gemeenschapsonderwijs

DE VLAAMSE REGERING,

Gelet op het bijzonder decreet van 14 juli 1998 betreffende het gemeenschapsonderwijs, inzonderheid op de artikelen 67;

Gelet op het decreet van 27 juni 2003 houdende de bepalingen tot begeleiding van de aanpassing van de begroting 2003, inzonderheid op artikel 8;

Gelet op het besluit van de Vlaamse regering van tot vaststelling van de personeelsformatie van de administratieve diensten van de Raad van het Gemeenschapsonderwijs;

Gelet op het besluit van de Vlaamse regering van 30 juni 2000 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van sommige Vlaamse openbare instellingen, zoals gewijzigd door het besluit van de Vlaamse regering van 2 februari 2001, de besluiten Vlaamse regering van 5 oktober 2001, de besluiten van 14 december 2001, 8 maart 2002, 29 maart 2002, 19 juli 2002, 31 januari 2003, 24 oktober 2003 en 5 december 2003;

Gelet op het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor begroting, gegeven op 4 december 2003;

Gelet op het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor ambtenarenzaken, gegeven op.....;

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

Gelet op het advies nr. xxx van de Raad van State, gegeven op met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 1° van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op voorstel van de Vlaamse minister van Onderwijs en Vorming;

Na beraadslaging,

BESLUIT:

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 1. Dit besluit is van toepassing op de vastbenoemde, stagedoende en contractuele personeelsleden die in dienst zijn bij de administratieve diensten van de Raad van het Gemeenschapsonderwijs op de datum van de definitieve goedkeuring van dit besluit.

Art. 2. Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder

1° personeelsformatie: de personeelsformatie zoals bedoeld in het besluit van de Vlaamse regering van tot vaststelling van de personeelsformatie van de administratieve diensten van de Raad voor het Gemeenschapsonderwijs.

2° stambesluit VOI: het besluit **van de Vlaamse regering** van 30 juni 2000 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van sommige Vlaamse openbare instellingen.

HOOFDSTUK II. De eerste invulling van de betrekkingen in de personeelsformatie

Afdeling I. De aanduiding van de afdelingshoofden

Art. 3. In afwijking van artikel VIII. 71 §1 van het stambesluit VOI beoordeelt de afgevaardigd bestuurder de vereiste generieke competenties van de kandidaten voor de betrekking van afdelingshoofd.

Hij houdt bij de beoordeling rekening met de volgende twee elementen:

- 1° de potentiële inschatting op basis van de intern beschikbare informatie over de loopbaan en de elementen die door de gegadigde werden aangereikt;
- 2° de potentiële inschatting op basis van een gedragsgerichte test.

De afgevaardigd bestuurder bepaalt de voorwaarden waaraan de test moet voldoen. De test zelf wordt door een externe instantie afgenomen.

Art. 4. In afwijking van artikel VIII.72 van het stambesluit VOI stelt de afgevaardigd bestuurder per afdeling vast welke van de in aanmerking genomen gegadigden in aanmerking komen voor de betrekking van afdelingshoofd. Hij houdt daarbij inzonderheid rekening met de afdelingsspecifieke competenties en de mondelinge verdediging van de beleidsvisie.

Art. 5. §1. In afwijking van artikel VIII.73 van het stambesluit VOI wijst de afgevaardigd bestuurder uit de gegadigden, die overeenkomstig het vorige artikel in aanmerking komen, de ambtenaren aan voor de betrekkingen van afdelingshoofd.

§2. De afgevaardigd bestuurder legt zijn beslissing tot aanwijzing voor aan de Raad.

De Raad neemt de beslissing tot bekrachtiging of niet-bekrachtiging binnen een termijn van twee maanden na voorlegging van de aanwijzing. Zoniet is de aanwijzing van rechtswege bekrachtigd. Als de Raad beslist om de aanwijzing niet te bekrachtigen, legt de afgevaardigd bestuurder binnen twee maanden een nieuwe aanwijzing voor of start in voorkomend geval opnieuw de procedure tot aanwijzing

Afdeling II. De eerste invulling van de betrekkingen, andere dan afdelingshoofd

Onderafdeling I. De kandidaatstelling

Art. 6. De directieraad deelt aan de personeelsleden de betrekkingen mee die kunnen ingevuld worden.

Voor elke betrekking van de personeelsformatie omvat dit bericht:

- een korte functiebeschrijving;

- het gewenste profiel;
- de wijze van kandidaatstelling.

Art. 7. §1. Alle vastbenoemde en stagedoende personeelsleden en in afwijking van artikel VIII.1. van het stambesluit **VOI**, alle contractuele personeelsleden met een contract van onbepaalde duur kunnen, ongeacht de administratieve toestand waarin ze zich bevinden, zich kandidaat stellen voor het invullen van een betrekking van deze personeelsformatie.

§2. De personeelsleden kunnen hun kandidatuur specificeren door het aanduiden van één of meerdere betrekkingen. In hoofdorde stelt men zich kandidaat voor betrekkingen overeenstemmend met de **eigen graad**. In bijkomende orde kan men zich kandidaat stellen voor betrekkingen van een **andere graad binnen het niveau of een hoger niveau**.

§3. Vast benoemde en stagedoende personeelsleden die zich geen kandidaat hebben gesteld voor het invullen van een betrekking op de personeelsformatie, worden door de afgevaardigd bestuurder aangemeld voor de ambtshalve toewijzing of de terbeschikkingstelling van de diensten van de Vlaamse overheid.

Onderafdeling II. De toewijzing

Art. 8. §1. Voor de invulling van de betrekkingen komen in een eerste fase uitsluitend de vastbenoemde en stagedoende personeelsleden in aanmerking die binnen hun niveau voldoen aan de profielvereisten, zoals vastgelegd door de afgevaardigd bestuurder op voorstel van de directieraad.

§2. Indien er slechts één kandidaat is die voor een betrekking aan de profielvereisten voldoet, wordt de betrekking automatisch aan deze kandidaat toegewezen.

§3. Indien er meerdere kandidaten zijn die voor een zelfde betrekking aan de profielvereisten voldoen, wijst de afgevaardigd bestuurder, op advies van de directieraad, de in te vullen betrekking toe aan de meest geschikte kandidaat op basis van het competentieprofiel.

§4. Indien, na toepassing van de §§ 1 tot 3, de betrekking nog niet is ingevuld, kan de afgevaardigd bestuurder, na advies van de directieraad, de betrekking ambtshalve toewijzen aan een **vast benoemd of stagedoend** personeelslid dat aan de profielvereisten voldoet.

§5. De selectieprocedure en de nadere regels worden op advies van de directieraad vastgesteld door de afgevaardigd bestuurder.

Art. 9. §1. Indien er na toepassing van artikel 8 nog betrekkingen te begeven zijn, kunnen deze, voor zover wordt voldaan aan de profielvereisten, worden geblokkeerd :

- ofwel door vast benoemde of stagedoende personeelsleden van **een lagere graad of niveau**.
- ofwel door contractuele personeelsleden.

§2. Indien er slechts één kandidaat is die voor een betrekking aan de profielvereisten voldoet, wordt de betrekking automatisch aan deze kandidaat toegewezen.

§3. Indien er meerdere kandidaten zijn die voor een zelfde betrekking aan de profielvereisten voldoen, wijst de afgevaardigd bestuurder, op advies van de directieraad, de in te vullen betrekking toe aan de meest geschikte kandidaat, na selectie en op basis van objectieve criteria.

§4. De selectieprocedure en de nadere regels worden, op advies van de directieraad, vastgesteld door de afgevaardigd bestuurder.

HOOFDSTUK III. Overgangsregeling administrateur-generaal, adjunct administrateur-generaal en afdelingshoofden

Art. 10. §1. In afwijking van artikel VIII. 71 van het **stambesluit VOI** worden de ambtenaren die vóór de datum van inwerkingtreding van dit besluit werden aangewezen in de mandaatgraad van afdelingshoofd en die zich kandidaat stelden voor de betrekking van afdelingshoofd in de personeelsformatie, vóór de toepassing van artikel 3 van dit besluit, toegewezen aan een **afdeling** rekening houdend met de potentiële inschatting door de afgevaardigd bestuurder op basis van de intern beschikbare informatie over de loopbaan en de elementen die door de gegadigde werden aangereikt.

§2. De op 1 januari 2004 mandaathoudende afdelingshoofden die zich kandidaat stelden en die geen betrekking van afdelingshoofd in de personeelsformatie kregen toegewezen, worden met behoud van hun mandaatgraad en de salarisschaal hieraan verbonden,

1° ofwel belast met een opdracht binnen de **personeelsformatie** van de administratieve diensten van de Raad van het Gemeenschapsonderwijs;

2° ofwel ter beschikking gesteld van de diensten van de Vlaamse overheid; er wordt hun een functie van afdelingshoofd of een gelijkwaardige functie in het middenkader aangeboden.

§3. De titularissen met de graad van administrateur-generaal en adjunct-administrateur-generaal worden met behoud van de rechten verbonden aan hun graad,

1° ofwel belast met een opdracht binnen de **personeelsformatie** van de administratieve diensten van de Raad van het Gemeenschapsonderwijs;

2° ofwel door de Vlaamse regering, na overleg, een gelijkwaardige en passende functie aangeboden binnen de diensten van de Vlaamse overheid;

3° ofwel een door de Vlaamse regering, na overleg, billijke bilateraal onderhandelde regeling aangeboden tot beëindiging van hun arbeidsrelatie.

HOOFDSTUK IV. De overdracht van de boventallige personeelsleden

Art. 11. De personeelsleden die, na toepassing van de artikelen 8 en 9 geen betrekking op de personeelsformatie aangewezen krijgen, worden met behoud van hun rechten overgedragen naar de diensten van de Vlaamse overheid.

De overgedragen personeelsleden behouden hun hoedanigheid, hun graad of betrekking, hun functionele of geldelijke loopbaan, hun administratieve en/of geldelijke anciënniteit, hun rechten inzake bevordering en hun aanspraken op bevordering, het salaris en de salarisschaal waarop ze recht hadden volgens de bestaande reglementering op het ogenblik van hun overdracht, de toelagen, vergoedingen, premies en sociale voordelen die op reglementaire en/of contractuele basis werden toegekend in zoverre de voorwaarden van hun toekenning blijven bestaan, en dat aan deze voorwaarden blijft voldaan.

Tot de nieuwe aanwijzing bij een dienst van de Vlaamse overheid worden de overgedragen personeelsleden ingezet bij de scholengroepen en de administratieve diensten van de Raad voor het Gemeenschapsonderwijs.

Art. 12. De personeelsleden die onderworpen zijn aan de functioneringsevaluatie behouden na hun overdracht de laatste functioneringsevaluatie hen toegekend in de administratieve diensten van het Gemeenschapsonderwijs. Deze evaluatie blijft geldig tot de toekenning van een nieuwe functioneringsevaluatie.

HOOFDSTUK V. Slotbepalingen

Art. 13. De ambtenaren die ingevolge het besluit van de Vlaamse regering van 14 april 2000 houdende de toekenning van een verlof voorafgaand aan de pensionering aan de ambtenaren van de administratieve diensten van de Raad van het Gemeenschapsonderwijs dit verlof hebben gekregen, blijven buiten de personeelsformatie verbonden aan de administratieve diensten van de Raad van het Gemeenschapsonderwijs.

Art. 14. Dit besluit treedt in werking op

Art. 15. De Vlaamse minister, bevoegd voor onderwijs, is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel,

De minister-president van de Vlaamse regering,

Bart SOMERS

De Vlaamse minister van Onderwijs en Vorming,

Marleen VANDERPOORTEN

Bijdrage van de ACOD en de CCOD aan de protocoltekst bij de drie ontwerpen van besluit van de Vlaamse regering in verband met de hervormingen van de administratieve diensten van de Raad van het Gemeenschapsonderwijs, onderhandeld in het sectorcomité XVIII op 23.12.2003 en 15.1.2004.

Deze drie ontwerpen zijn een belangrijke schakel in de laatste fase van de hervormingen van het Gemeenschapsonderwijs tengevolge het politiek akkoord en het bijzonder decreet van 1998.

Zij vormen de basis voor de afslanking van de administratieve diensten van het centrale niveau. Een afslanking die in de geschiedenis van de Vlaamse gemeenschap qua omvang haar gelijke niet kent.

De ACOD en de CCOD nemen over deze ontwerpen volgende gezamenlijke standpunten in.

1. Ontwerp van besluit van de Vlaamse regering tot vaststelling van de personeelsformatie van de administratieve diensten van de Raad van het Gemeenschapsonderwijs

Dit ontwerp bevat een aantal niet-reglementaire bepalingen en werd daarom gelijktijdig gedeeltelijk overlegd in het hoog overlegcomité XVIII en voor wat de reglementaire bepalingen betreft onderhandeld in het sectorcomité XVIII.

De ACOD en de CCOD geven in een afzonderlijke tekst hun advies over het gedeelte dat overlegd werd in het hoog overlegcomité.

De ACOD en de CCOD gaan akkoord met de reglementaire bepalingen van dit ontwerp, maar willen volgende opmerkingen formuleren:

1. De reglementaire bepalingen moeten, in tegenstelling tot wat in de aanhef van het ontwerp wordt vermeld, wel aan het advies van de afdeling wetgeving van de Raad van State worden onderworpen. Dit betreft inzonderheid de artikelen 2, 3 en 4.
2. Positief is de mogelijkheid tot invulling en blokkering van betrekkingen door personeelsleden van een lager niveau. Op die manier zal het aantal boventalligen vooral door invulling van B-betrekkingen door vastbenoemden in C- (en eventueel zelfs)D-niveau, verminderen. Ook het feit dat contractuelen onder bepaalde voorwaarden meespelen in het systeem is positief.
3. De blokkering van betrekkingen mag niet verhinderen dat de personeelsleden kunnen worden benoemd in een betrekking van het niveau van de betrekking die zij blokkeren, als zij aan de voorwaarden (bv. voor een contractueel: na het slagen in een vergelijkend wervingsexamen) voldoen.
4. ACOD en CCOD begrijpen dat een organisatie die als kerntaak het organiseren van onderwijs heeft, beroep moet kunnen doen op mensen met ervaring in het onderwijsveld. Daarom is het vastleggen van het aantal detacheringen uit het onderwijs op maximaal tien positief. Wel dient uit het functieprofiel te blijken dat ervaring in het onderwijs voor het invullen van een betrekking wel degelijk noodzakelijk is. Alle functieprofielen moeten worden overlegd met de representatieve vakorganisaties in het bevoegde overlegcomité, ook deze van de zeven contractuele specialistenfuncties.
5. De vakorganisaties waren vragende partij om de twaalf betrekkingen van preventieadviseur van de gemeenschappelijke preventiedienst in de personeelsformatie op te nemen. Deze dienst

is na heel wat inspanningen opgericht en kan op het vlak van preventiebeleid enorme diensten leveren aan de scholengroepen en de instellingen. Hij past daarom ook perfect in de ondersteunende opdracht van de administratie van de raad van het Gemeenschapsonderwijs. De personeelsleden, die bereid waren om de stap naar deze dienst te zetten en de nodige opleidingen hebben gevolgd, werden gestraft voor hun inzet omdat de overheid in het kader van de gelijke behandeling van de netten deze dienst op de helling ging zetten. Omdat ondertussen, waarschijnlijk precies door die houding van de overheid, de invulling van de betrekkingen gebeurt met mensen uit het onderwijs, namen de vakorganisaties als terugvalpositie dat dan tenminste de betrekkingen die nog ingenomen waren door personeelsleden uit de administratie uitdovend in de formatie zouden worden opgenomen. Het ging nog om zeven betrekkingen. De overheid is gedeeltelijk aan deze eis tegemoet gekomen door 4 uitdovende betrekkingen te voorzien.

2. Ontwerp van besluit van de Vlaamse regering tot vaststelling van de overgangsregeling voor het personeel van de administratieve diensten van de Raad van het Gemeenschapsonderwijs

De ACOD en de CCOD geven een akkoord bij dit ontwerp, maar willen volgende opmerkingen formuleren:

1. Dit ontwerp bevat eigenlijk twee onderdelen:

1. De wijze waarop de betrekkingen worden ingevuld en
2. De eigenlijke overgangsmaatregelen.

2. De vakbonden hebben in het verleden steeds gesteld dat hun oordeel over het geheel van de overheidsbeslissingen in verband met deze hervormingen voornamelijk zal afhangen van de overgangsmaatregelen die worden voorzien voor de personeelsleden die door de hervormingen boventallig worden. In het politiek akkoord was voorzien dat de overtallen in een globaal plan door de Vlaamse gemeenschap zullen worden weggewerkt met respect voor de statutaire engagementen en op een sociaal verantwoorde wijze.

3. Over de wijze van invulling van de betrekkingen hebben de vakbonden geen opmerkingen. Zij vinden het positief dat ook de contractuele personeelsleden op een gepaste wijze kunnen meespelen bij de invulling.

Zij gaan er van uit dat de concrete uitwerking van de procedure op basis van deze regels overlegd zal worden in het bevoegde comité.

4. De overgangsmaatregelen voorzien voor de administrateur-generaal, de adjunct-administrateur-generaal en de mandaathouders- afdelingshoofden zijn zeer interessant. ACOD en CCOD wegen deze maatregelen af tegen de overgangsmaatregelen voor de overige personeelsleden en tegenover wat men voorziet voor personeelsleden van gelijkaardige rangen in de beter bestuurlijk beleid-hervormingen. Deze afweging leidt tot het resultaat dat de ACOD en de CCOD deze overgangsbepalingen aannemen omdat enerzijds de overgangsbepalingen voor de andere personeelsleden ook voldoende zijn ingevuld en omdat ze anderzijds overeenkomen met wat personeelsleden van gelijkaardige rangen in de BBB-operatie aangeboden krijgen.

5. Met één aspect van de regeling zijn ze het echter niet eens namelijk dat de opdracht die deze personeelsleden kan worden toegewezen in toepassing van art 10, §2,1° of art 10, §3, 1° binnen de formatie van 218 valt. Dat gaat in tegen wat er omtrent het toekennen van opdrachten vermeld is in de toelichting bij het besluit van de Vlaamse regering van 30 juli 2000 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van sommige openbare instellingen: in die toelichting bij artikel VIII 84 is duidelijk vermeld dat in geval een leidend ambtenaar of adjunct-leidend ambtenaar met een opdracht belast wordt het gaat om een supplementaire uitgave boven formatie.

6. Het feit dat de overgedragen personeelsleden in afwachting van een nieuwe aanwijzing ingezet worden bij de scholengroepen of de administratieve diensten van de Raad van het Gemeenschapsonderwijs is ook positief. Tijdens de onderhandelingen werd duidelijk gesteld dat zowel de loonlast als de werkingsmiddelen voor deze personeelsleden ten laste vallen van de middelen van de Vlaamse overheid en niet van de begroting van het Gemeenschapsonderwijs zelf.

De vakbonden staan er op dat de overheid zich engageert om alle budgettaire verplichtingen na te komen. Dat er in de begroting voor 2004 slechts middelen zijn voorzien voor 218 personeelsleden vanaf 1.1.2004 is onverantwoord. Men wist dat het nog een hele tijd zou vergen om de drie besluiten te treffen en dat er dan nog een hele periode zal nodig zijn om de procedures uit te werken en af te ronden. Eens de besluiten definitief goedgekeurd zal de afgevaardigd bestuurder zijn visie op het organogram moeten overleggen met de vakbonden. Dan pas kan hij een oproep doen tot de kandidaten voor het mandaat van afdelingshoofd. In het snelste scenario kan hij artikel 10, § 1 toepassen (zoniet moet er begonnen worden aan een assesment voor nieuwe kandidaten). De nieuwe directieraad zal de functieprofielen en de verdere invulling van de selectieprocedure moeten vaststellen en deze moeten worden overlegd met de vakbonden. Daarna pas kan de eerste invulling van de betrekkingen beginnen. Waarschijnlijk zal dit gefaseerd moeten gebeuren per niveau. Het is duidelijk dat dit allemaal niet in één maand kan gebeuren. Het is dan ook duidelijk dat er bij de budgetcontrole nieuwe kredieten zullen moeten worden toegekend. Maar ook nadat de overtalligheid is vastgesteld heeft de overheid een aantal engagementen in verband met de middelen voor de personeelsleden die overgedragen zijn aan de Vlaamse gemeenschap maar in afwachting van hun herplaatsing ingezet blijven bij het Gemeenschapsonderwijs. Tijdens de onderhandelingen werd duidelijk gesteld dat deze middelen niet uit de begroting van het Gemeenschapsonderwijs moeten komen.

7. Ook positief is het feit dat de contractuele personeelsleden die overgedragen worden aan de Vlaamse gemeenschap, volledig vallen onder hetgeen in artikel 11 wordt bepaald.

8. Eén aspect is echter moeilijk aanvaardbaar. De timing van de Vlaamse overheid omtrent de hervormingen van het beter bestuurlijk beleid is niet gehaald. Daarom zijn bepaalde aspecten verbonden aan de uitwerking van het raamstatuut nog niet of slechts embryonaal aan bod gekomen. In december 2003 beloofde de overheid nog dat de onderhandelingen over het "herplaatsingbureau" begin januari 2004 in het sectorcomité XVIII zouden aanvangen. Dat herplaatsingbureau is een onderdeel van het raamstatuut en moet de procedures regelen voor het herplaatsen van overvalligen tengevolge de herstructureringen die gepaard gaan met de beter bestuurlijk beleid-operatie. Deze timing werd evenwel niet gehaald zodat we het nu met een voorlopige regeling moeten stellen in afwachting dat we de herplaatstingsmodaliteiten kennen. Met andere woorden: de overvallige heeft geen enkele garantie dat er bij die herplaatsing rekening zal worden gehouden met zijn standplaats, met zijn opgebouwde ervaring, met zijn anciënniteit enz. **Dat is natuurlijk onaanvaardbaar.**

Daarom eisen de vakorganisaties minstens een engagement van de overheid in verband met de modaliteiten van het herplaatsingbureau op twee vlakken:

1. De garantie dat er zal onderhandeld worden over een voorrangsregeling voor herplaatsing van aangemelde personeelsleden, die hun standplaats in dezelfde provincie of gemeente hadden als de standplaats van de vacature.
2. Tijdens de onderhandelingen engageerde de overheid zich reeds omtrent het herplaatsingbureau in de zin dat zij verklaarde dat wat er is voorzien in het huidige stambesluit over de mogelijkheid om tweemaal een aangeboden betrekking te weigeren in het kader van de interne arbeidsmarkt (artikel IV 8.) ook zal gelden voor het herplaatsingbureau.
3. De ACOD en de CCOD willen dat vóór een nieuwe aanwijzing kan gebeuren in toepassing van artikel 11 onderhandelingen gevoerd worden over alle modaliteiten van de herplaatsing.

3. Ontwerp van besluit van de Vlaamse regering houdende wijziging van het besluit van de Vlaamse regering tot toekenning van een verlof voorafgaand aan de pensionering aan de ambtenaren van de administratieve diensten van de Raad van het Gemeenschapsonderwijs

De vakbonden gaan akkoord met dit ontwerp maar willen volgende opmerkingen formuleren:

1. De ACOD en de CCOD vinden de verlenging van de bestaande uitstapregeling een positieve maatregel.

De vakorganisaties blijven erbij dat het voorstel dat zij en de organen van het Gemeenschapsonderwijs deden omtrent de uitstapregeling functioneler was dan de huidige regeling.

Het voorstel was dat de personeelsleden die op het ogenblik van de hervormingen de kaap van de 50 jaar hebben genomen, zouden kunnen opteren voor een uitstap op 55 en dan ook niet meer moesten deelnemen aan de selectie en ook niet zouden worden aangemeld bij het herplaatsingbureau. Zij zouden tot hun 55 ingezet blijven bij in het Gemeenschapsonderwijs. (Personeelsleden die al over de 55 zijn zouden onmiddellijk uitstappen.)

De overheid heeft deze regeling niet aangenomen, waarschijnlijk omdat ze dit politiek niet haalbaar.

2. Daarom hebben de ACOD en de CCOD slechts één probleem met de voorgestelde regeling namelijk dat ondanks herhaald argumenteren de overheid weigert de periode van verlenging ook effectief op vijf jaar te brengen.

In de begeleidende teksten bij het ontwerp van (ter voorbereiding van de regeringsbeslissing) en in het persbericht van 12.12.2003 van de overheid waarbij de maatregel werd aangekondigd, heeft de Vlaamse regering telkens gesteld dat de uitstapregeling met vijf jaar zou verlengd worden. Wij willen die toezegging in herinnering brengen nu de Vlaamse regering ze flagrant naast zich neer legt:

1. In een samenvattende nota aan de leden van de Vlaamse regering (VR/2003/1212/doc 1276) stelt Marleen Vanderpoorten, Vlaams minister van Onderwijs en Vorming in punt II, 3 het volgende: *“Het besluit van de Vlaamse regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse regering van 14 april 2000 houdende de toekenning van een verlof voorafgaand aan de pensionering aan de ambtenaren van de administratieve diensten van de Raad van het Gemeenschapsonderwijs tot slot regelt de verlenging van deze uitstapregeling voor een periode van vijf jaar.”*
2. In de artikelsgewijze bespreking van het ontwerpbesluit van de Vlaamse regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse regering van 14 april 2000 houdende de toekenning van een verlof voorafgaand aan de pensionering aan de ambtenaren van de administratieve diensten van de Raad van het Gemeenschapsonderwijs wordt tot **tweemaal** toe de verlenging van de uitstap met vijf jaar wereldkundig gemaakt:

In de inleiding wordt het volgende gesteld: *“Er is geopteerd voor een wijzigingsbesluit waarbij de toepassing in zijn geheel wordt verlengd met een periode van 5 jaar. Vandaar dat dit besluit zich grotendeels beperkt tot de herformulering van de periodes van aanvraag en duurtijd.”*

Bij de bespreking van het artikel 14 dat de duurtijd van de verlenging regelt wordt vermeld: *“Dit besluit is ook nu voorwerp van wijziging waarbij de toekenning van dit verlof wordt verlengd voor een periode van vijf jaar. Over de personeelsleden die hiervan kunnen en gaan gebruik maken, wordt hier geen uitspraak gedaan.”*

3. In een brief van Marleen Vanderpoorten, Vlaamse minister van Onderwijs en Vorming aan de inspectie van Financiën wordt reeds in de inleiding aangegeven *“Tenslotte willen we de huidige uitstapregeling voorafgaand aan het pensioen met vijf jaar verlengen”*. In de korte toelichting bij de drie besluiten (punt III) wordt dit voorstel herhaald. In het advies van de inspectie financiën van 6 november 2003 wordt betreffende het ontwerpbesluit van de Vlaamse regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse regering van 14 april 2000 houdende de toekenning van een verlof voorafgaand aan de pensionering aan de ambtenaren van de administratieve diensten van de Raad van het Gemeenschapsonderwijs gunstig advies verleend zonder enige opmerking nopens de duurtijd van de verlenging.

Ook tijdens de onderhandelingen heeft men met een merkwaardig soort rekenkunde getracht aan te duiden dat het om een verlenging met vijf jaar gaat.

De huidige uitstapregeling liep tot 1.12.2003. Vijf jaar verlenging betekent dat de nieuwe zou lopen tot 1.12.2008 en niet tot 1.12.2007 zoals nu is voorzien.

De vakorganisaties hameren sterk op dit punt omdat ze in de praktijk de gevolgen van deze halsstarrigheid kunnen zien. Het gaat om slechts vijftien personeelsleden.

Een groot aantal daarvan heeft gedurende lange tijd gedacht dat de verlenging inderdaad vijf jaar zou bedragen en dat zij van de uitstap zouden kunnen gebruik maken. Wij hebben al aangeduid dat het vooral oudere werknemers (en hoe men het draait of keert 50 is daarbij een psychologische kaap) die door de overgang van de bevoegdheden op 1.1.2000, waarrond zij uitvoerend werk deden, het erg moeilijk hebben gehad en hebben met de aanpassing aan de nieuwe organisatie. Zowel de organen van het Gemeenschapsonderwijs als de vakbonden, maar ook vertegenwoordigers van de overheid tijdens informele gesprekken, hebben het steeds gehad over vijf jaar. Wij weten dat dit voor verschillende onder de vijftien personeelsleden zware psychische problemen zal meebrengen.

Trouwens als de overheid er in zou slagen echt werk te maken van een herplaatsingspolitiek zullen zij niet kunnen uitstappen. De vakbonden dringen er bij de overheid op aan over dit element het ontwerp aan te passen, door in artikel 1 de datum van 1.12.2007 te vervangen voor 1.12.2008.

Procedurele en inhoudelijke opmerkingen van het VSOA ten aanzien van de ontwerpen “personeelsformatie”, “overgangsregeling” en “verlof”, zoals overlegd en onderhandeld op 18 december 2003 en 15 januari 2004 in het Sectorcomité/Hoogoverlegcomité XVIII.

1. Het VSOA stelt vast en concludeert dat de Vlaamse regering aan de representatieve vakorganisaties 3 ontwerp-besluiten heeft voorgelegd ter onderhandeling in Sectorcomité XVIII respectievelijk ter overleg in Hoogoverlegcomité XVIII, meer bepaald:

(a) een ontwerp van besluit van de Vlaamse regering tot vaststelling van de personeelsformatie van de administratieve diensten van de Raad van het Gemeenschapsonderwijs, hierna aangeduid als het ontwerp “personeelsformatie”;

(b) een ontwerp van besluit van de Vlaamse regering tot vaststelling van de overgangsregeling voor het personeel van de administratieve diensten van de Raad van het Gemeenschapsonderwijs, hierna aangeduid als het ontwerp “overgangsregeling”;

(c) een ontwerp van besluit van de Vlaamse regering houdende wijziging van het besluit van de Vlaamse regering van 14 april 2000 houdende toekenning van een verlof voorafgaand aan de pensionering aan de ambtenaren van de administratieve diensten van de Raad van het Gemeenschapsonderwijs, hierna, aangeduid als het ontwerp “verlof”;

2. De inhoud van de in punt 1. bedoelde ontwerpen kan als volgt worden samengevat:

(a) de formatie is dusdanig opgesteld dat geen onderscheid wordt gemaakt tussen bevorderingsbetrekkingen en aanwervinggraden;

(b) de ‘zittende’ afdelingshoofden moeten niet meer worden getest op hun capaciteiten en bekwaamheden: wegens hun lange staat van bewezen diensten worden zij definitief vermoed bekwaam te zijn, zonder mogelijkheid van tegenbewijs;

(c) de andere personeelsleden worden getoetst op hun kwaliteiten en capaciteiten, ook voor de opdrachten die zij reeds vervullen en waarvoor zij recentelijk een “voldoende” evaluatie, gebeurlijk zelfs een functioneringstoelage hebben ontvangen;

(d) de mogelijkheid wordt geboden om onder bepaalde voorwaarden een verlof voorafgaand aan het rustpensioen te krijgen.

3. Het ontwerp “personeelsformatie” bevat niet alleen bepalingen inzake de samenstelling van de personeelsformatie - onderwerp van overleg - maar ook bepalingen inzake de wijze van “invulling” van bepaalde betrekkingen van die personeelsformatie - onderwerp van onderhandeling.

4. Het ontwerp “overgangsregeling” bevat niet alleen bepalingen over de eerste “invulling” van de personeelsformatie, maar ook een specifieke regeling voor de huidige afdelingshoofden en een “uitstapregeling” *sui generis* voor de administrateur-generaal en de adjunct-administrateur-generaal.

Het ontwerp "verlof" bevat niet alleen bepalingen over een verlof voorafgaand aan het rustpensioen, maar ook een bepaling over de wijze waarop personeelsleden met verlof in uitvoering van het besluit van de Vlaamse regering van 14 april 2000 buiten de personeelsformatie blijven.

5. Het aspect "personeelsformatie" in enge zin - de bepaling van het aantal betrekkingen als ook de verdeling over de niveaus en de graden moet worden neergelegd in een besluit van de Vlaamse regering, die geen reglementair besluit vormt in de zin van artikel 3 van de bij KB van 12 januari 1973 gecoördineerde wetten op de Raad van State.

Alle andere aspecten moeten worden neergelegd in één of meer besluiten van de Vlaamse regering die wel reglementaire besluiten vormen.

6. De Vlaamse regering heeft dus aspecten die in eenzelfde besluit thuishoren, verspreid over meerdere besluiten en aspecten die in onderscheiden besluiten thuishoren, samengebracht in eenzelfde besluit.

De Vlaamse regering heeft bovendien aspecten waarover moet worden overlegd opgenomen in hetzelfde besluit - het ontwerp "personeelsformatie" - als aspecten waarover moet worden onderhandeld.

7. Om de bovenvermelde redenen is het voor het VSOA onmogelijk, minstens niet wenselijk dat de opmerkingen van het VSOA zouden worden gesplitst.

Het VSOA wenst zijn opmerkingen als één onscheidbaar geheel verwerkt ~~wenst~~ te zien, zowel ten aanzien van het overleg in Hoogoverlegcomité XVIII als ten aanzien van de onderhandeling in Sectorcomité XVIII.

8. Rekening houdend met de hiervoor en hierna vermelde opmerkingen wenst het VSOA:

- een protocol van akkoord te ondertekenen ten aanzien van het ontwerp "verlof";
- een protocol van niet-akkoord te ondertekenen ten aanzien van het ontwerp "overgangsregeling";
- een protocol van niet-akkoord te ondertekenen ten aanzien van de artikelen van het ontwerp "personeelsformatie" die onderhandelingsmaterie voor Sectorcomité XVIII vormen;
- een negatief advies te verlenen ten aanzien van de artikelen van het ontwerp "personeelsformatie" die overlegmaterie voor Hoogoverlegcomité XVIII vormen.

9. De Vlaamse regering heeft de 3 ontwerpen bedoeld in punt 1. eind december 2003 a.h.w. 'in snelheid' door de molen van de onderhandeling en van het overleg willen draaien.

de noodzaak van die 'snelheid' werd ~~flagrant~~ ten onrechte gezocht in het gegeven dat voor het jaar 2004 de dotatie voor de RAGO en zijn administratieve diensten was berekend en vastgelegd op basis van de 218 betrekkingen zoals bepaald in het ontwerp bedoeld in punt 1, (a).

Voor zover de dotatie niet dringend wordt verhoogd, zal - vroeg of laat in de loop van het jaar 2004, afhankelijk van de vraag hoe vlug of hoe traag een aantal van de huidige personeelsleden zullen "afvloeien" naar de diensten van de Vlaamse Gemeenschap - de RAGO dus niet meer in staat zijn om zijn financiële verplichtingen tegenover zijn personeel na te komen, vermits er op dit ogenblik uiteraard nog veel meer dan 218 personeelsleden op de loonlijst van de RAGO staan.

Het decretaal voorziene budgettaire keurslijf is echter geen valabele reden om de belangrijke operatie van de "invulling" van de nieuwe personeelsformatie niet-professioneel, ondoordacht en doorhaast aan te vatten en af te ronden.

Artikel 55 van het bijzonder decreet van 14 juli 1998 betreffende het Gemeenschapsonderwijs vormt immers de budgettaire garantie voor de bezoldiging van alle leden van het RAGO-personeel totdat de nieuwe personeelsformatie is bereikt.

Vermits de decretale vastlegging, waarvan sprake is in de eerste alinea hierboven, dus in strijd is met artikel 55 van het bijzonder decreet, moet het begrotingsdecreet onverwijld aangepast worden. Die - krachtens artikel 24, § 3, van de gecoördineerde grondwet verplichte - aanpassing van de dotatie zal uiteraard van aard zijn om de noodzaak aan improvisatie weg te nemen.

10. De verkiezingen voor het Vlaamse Parlement en de daarmee gepaard gaande ontbinding van rechtswege van het Vlaamse Parlement zijn niet meer ver af.

Het VSOA dringt daarom bij de Vlaamse regering ten zeerste aan opdat zij haar verantwoordelijkheid onmiddellijk zou opnemen en een ontwerp van begrotingswijziging bij het Vlaamse Parlement zou indienen.

Nalatigheid op dat vlak zal voor het VSOA een afdoende reden zijn om het Vlaamse Parlement op 10 april 2004 - 15 kalenderdagen na de uiterste datum waarop het VSOA zijn opmerkingen kon formuleren - over deze ongrondwettelijke toestand in te lichten.

11. In aansluiting op het standpunt van de ACOD en de CCOD is het VSOA van mening dat de operatie tot "eerste invulling" van de nieuwe personeelsformatie van de administratieve diensten van de RAGO niet mag worden beschouwd als een proeflaboratorium voor de hervormingen in het geheel van de Vlaamse instellingen.

Het VSOA is geen voorstander van 'holderdebolder'-overhaasting bij de invulling van de nieuwe personeelsformatie en van de daaraan voorafgaande conceptie, meer bepaald de ontwikkeling van de daartoe noodzakelijke normatieve bepalingen.

Het VSOA is evenmin voorstander van overhaasting inzake sociale begeleidingsmaatregelen gepaard gaand met de boventalligheid.

12. Het VSOA acht het noodzakelijk dat de operatie van de "eerste invulling" van de nieuwe personeelsformatie, de vaststelling van de boventalligheid en van de sociale begeleiding van het boventalig personeel (met inbegrip van de feitelijk vereiste uitstapregelingen) integraal wordt gekaderd binnen het nog uit te vaardigen 'Raamstatuut'.

Daarin is ook een regeling begrepen inzake het nog op te richten 'Herplaatsingsbureau' voor het personeel van de Vlaamse Gemeenschap.

Die vereiste volgt in de eerste plaats uit de algemene nood aan objectiviteit, gelijkheid, billijkheid en rechtszekerheid, niet alleen voor het statutair personeel, maar nog meer voor het boventallig contractueel personeel.

13. Een regeling die, op korte termijn en los van de herstructurering voor de personeelsleden van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, de andere Vlaamse Openbare Instellingen en de Vlaamse Wetenschappelijke Instellingen in eerste instantie alleen voor de administratieve diensten van de RAGO zou worden doorgevoerd, zou immers als consequentie hebben dat een aantal personeelsleden van die diensten in een SAS zouden terechtkomen en in uitvoering daarvan zouden worden versluisd naar één van die andere instellingen in herstructurering.

Na die eerste operatie zouden zij dus op korte tijd in een tweede sluis-en-overtal-operatie kunnen worden betrokken - meer bepaald binnen de instelling naar dewelke zij na hun boventaligheid werden overgeplaatst.

14. Het ontwerp dat door de eerste afgevaardigd bestuurder, de heer Peter Steenhaut, aan de Vlaamse regering werd overgemaakt, werd door die persoon nooit ter formeel overleg in het TOC voorgelegd. Slechts in het najaar van 2003 werd een "overleg" aangevat, dat naar een werkgroep verwezen werd.

De resultaten van de discussies binnen die werkgroep werden tot op heden nog niet met het oog op het formuleren van een "gemotiveerd" advies aan het Tussenoverlegcomité overgenomen. Over de inhoudelijke opties, denkpistes, standpunten e.d.m. die aan het voorstel van de heer Peter Steenhaut ten grondslag liggen is tot dusver m.a.w. nog geen syndicale discussie gevoerd, noch in het Tussenoverlegcomité, noch in het Hoogoverlegcomité XVIII.

15. Zowel de overheidsdelegatie in het Tussenoverlegcomité voor het personeel van de administratieve diensten van de RAGO als de overheidsdelegatie in het Hoogoverlegcomité XVIII zijn van mening dat het overleg over de personeelsformatie voor die diensten "formeel" alleen in Hoogoverlegcomité XVIII moet gebeuren, vermits alleen de Vlaamse regering bevoegd is voor het definitief vaststellen van de personeelsformatie.

Zonder uit te sluiten dat overleg inzake de personeelsformatie noodzakelijkerwijze moet worden gevoerd in het Hoogoverlegcomité XVIII, blijft het VSOA van mening dat overleg in het TOC hoe dan ook verplicht was ten aanzien van het voorstel van personeelsformatie van de ex-afgevaardigd bestuurder, Peter Steenhaut.

Tot op heden heeft een dergelijk overleg - op grond van een correct gevoerde procedure - nog niet plaats gehad, zodat het TOC evenmin de kans heeft gehad om een met redenen omkleed advies over het voorstel uit te brengen.

16. De overheidsdelegatie heeft tijdens het overleg annex de onderhandelingen op 18 december 2003 duidelijk te kennen gegeven:

1. dat zij niet wenst terug te komen op het voorstel van de eerste afgevaardigd bestuurder en het - op de vergadering van 15 januari 2004 - als "heilig" bestempelde totaalcijfer van 218 voltijdse betrekkingen, zoals ingeschreven in het ontwerp "personeelsformatie";
2. dat in het politiek akkoord voorafgaand aan het bijzonder decreet van 14 juli 1998 was vooropgesteld dat de nieuwe personeelsformatie zou worden opgesteld in aansluiting op, en rekening houdend met de resultaten van de studie verricht door het bureau Ernst & Young, enerzijds, en dat de leidinggevenden in dienst zouden worden genomen op grond van een assessment-procedure;
3. dat het cijfer van 218 effectief tot stand is gekomen na een onderzoek uitgevoerd op vraag van de Vlaamse minister bevoegd voor Onderwijs en het principieel akkoord heeft gekregen van de Vlaamse minister bevoegd voor Ambtenarenzaken.

17. Het VSOA onderkent uiteraard wel het gegeven:

1. dat de representatieve vakorganisaties, de afgevaardigd bestuurder van het Gemeenschapsonderwijs en de Vlaamse regering met betrekking tot de vaststelling van de personeelsformatie van de administratieve diensten van de RAGO een onderscheiden visie kunnen en/of moeten hanteren;
2. dat die syndicaal getinte visies, de management gerichte visies alsook de politiek-budgettair geïnspireerde visies uiteraard niet noodzakelijkerwijze gelijksporend zullen zijn.

18. Dit neemt echter niet weg dat het niet alleen mogelijk en nuttig is, maar vooral dat het ook juridisch noodzakelijk is om syndicaal te overleggen op beide niveaus:

1. op het niveau van het Tussenoverlegcomité:

voorafgaandelijk aan het voorstel van personeelsformatie, uitgaande van de afgevaardigd bestuurder van het Gemeenschapsonderwijs;

2. op het niveau van het Hoogoverlegcomité XVIII:

voorafgaandelijk aan de beslissing van de Vlaamse regering tot vaststelling van de personeelsformatie van de administratieve diensten van het Gemeenschapsonderwijs.

19. Abstractie makend van het vermelde in punt 18 is het VSOA zonder meer van mening dat het overleg in het HOC alleen zinvol en juridisch correct had kunnen verlopen, zodat werkelijk een "gemotiveerd" advies zou kunnen worden uitgebracht, indien:

1. de leden van de representatieve vakorganisaties daadwerkelijk op de hoogte werden gesteld van de inhoud van het voorstel van de heer Peter Steenhaut en de daaraan ten grondslag liggende beweegredenen.

2. het voorstel van de afgevaardigd bestuurder werd gesteld tegenover het ontwerp van de Vlaamse regering, elk met inbegrip van de daaraan ten grondslag liggende visies, standpunten, opties e.d.m.;
3. duidelijk werd gemaakt hoe, en in welke mate, het voorstel respectievelijk het ontwerp zijn opgesteld in aansluiting op, en rekening houdend met de resultaten van de studie verricht door het bureau Ernst & Young (zie littera 2. van punt 16);
4. de representatieve vakorganisaties inzage hadden gekregen in de resultaten van het onderzoek dat werd uitgevoerd op vraag van de Vlaamse minister bevoegd voor Onderwijs (zie littera 3 van punt 16).

Vermits van dat alles in de vergaderingen van het Hoogoverlegcomité XVIII en Sectorcomité XVIII niets in huis is gekomen zijn alle beslissingen op grond van de 3 ontwerp-besluiten alleen al om die reden vernietigbaar.

20. Het is niet uitgesloten dat VSOA-leden in hun belangen worden geraakt door de 3 ontwerp-besluiten.

Indien VSOA-leden erop aandringen, zal het VSOA daarom niet nalaten om de top van de RAGO-administratie en de Vlaamse regering de administratief- en/of burgerrechtelijke rekening te doen betalen van de weigering om over het voorstel van personeelsformatie uitgaande van de afgevaardigd bestuurder overleg te (doen) plegen in het Tussenoverlegcomité.

21. Het VSOA vraagt bovendien dat de Vlaamse regering abstractie zou maken van het voorstel van de heer Peter Steenhaut, eerste afgevaardigd bestuurder en aan de heer Van Damme, die onlangs in dienst getreden als tweede afgevaardigd bestuurder, de mogelijkheid zou worden geboden, zich uitdrukkelijk uit te spreken over een nieuw voorstel van personeelsformatie.

Voor het VSOA is het onwettig, minstens getuigt het van onbehoorlijk bestuur, om zowel de representatieve vakorganisaties als de nieuwe afgevaardigd bestuurder voor schut te zetten. Het is immers niet uitgesloten dat diens visie verschilt van de - tot op heden onbekende en niet-bediscussieerde - visie van de heer Peter Steenhaut.

22. Het VSOA wenst op te merken dat de heer Van Damme op 15 maart 2004 aan een afvaardiging van het VSOA heeft meegedeeld dat hij een nieuwe - de zoveelste - studie heeft besteld met het oog op alternatieve organogrammen, waarin mogelijke administratief-organisatorische opbouw-schema's worden uitge-tekend (de nieuw te vormen afdelingen en stafdiensten alsook de verdeling van betrekkingen over die afdelingen en stafdiensten).

De krijtlijnen van die studie zijn weliswaar getrokken conform de norm van 218 betrekkingen in het totaal en de verdeling van de 218 betrekkingen over de (clusters van) ambten en niveaus, zoals vooropgesteld in het ontwerp "personeelsformatie", maar de mogelijke alternatieve organogrammen en de verdeling van de betrekkingen over de afdelingen en stafdiensten zullen echter niet noodzakelijkerwijze dezelfde zijn als degene die de heer Peter Steenhaut heeft vooropgesteld.

23. Voor zover er in de nabije toekomst toch nog van hoogdringendheid sprake zou kunnen zijn, zou binnen het Tussenoverlegcomité annex binnen het Hoogoverlegcomité XVIII op grond van “dringende noodzakelijkheid” binnen de 3 werkdagen en met een verkorte termijn van 10 dagen kunnen worden overgegaan tot constructief overleg.

24. De wil om aan iedereen in de mate van het mogelijke werk te geven en hun “know how” voor de organisatie te behouden, is weliswaar lovenswaardig, maar dit mag niet tot gevolg hebben dat niet alleen de logica, de juridische en deontologische correctheid maar vooral ook nog de rechtszekerheid in het hele systeem verdwijnen dan wel hoogst twijfelachtig worden.

Bovendien dient bij het ontwerpen van regels te worden vermeden dat een schijn van partijdigheid ontstaat alsook dat de objectiviteit in het gedrang komt.

Tijdens de onderhandelingen in de vergadering van 18 december 2003 heeft het VSOA erop gewezen dat men onmogelijker wijze als logisch kan vooropstellen, enerzijds, dat de organisatie *de facto* een reusachtige nood aan “upgrading” vertoont - met een zwaar accent op de niveaus A en B ten koste van de niveaus C en D - terwijl men, anderzijds en tegelijkertijd toestaat dat personeelsleden van niveau A zich *de jure* laten onderwerpen aan een “downgrading” in een betrekking van niveau B en dat een aantal onder hen bovendien van een prepensionering “op bestelling” kunnen genieten?

Op dat vlak waren de inconsistenties in de oorspronkelijke ontwerpen zonder meer symptomatisch, omdat het ontwerp “verlofregeling” theoretisch ook de prepensionering mogelijk maakt van personeelsleden van niveau A, terwijl in het oorspronkelijke ontwerp “overgangsregeling” voor hen wel een mogelijkheid tot “downgrading” was uitgewerkt om hun verondersteld hoge capaciteiten in huis te houden.

Het VSOA kan inderdaad geen enkele logica ontwaren in een systeem dat het enerzijds mogelijk maakt dat de absoluut noodzakelijk geachte competentie op hoog niveau via de voordeur wordt binnengehaald, maar anderzijds niet verhindert dat dezelfde competentie a.h.w. probleemloos langs de achterdeur ontglipt.

25. Het VSOA stelt met tevredenheid vast dat de overheidsdelegatie heeft geluisterd naar het verzoek van de representatieve vakorganisaties - ACOD, CCOD en VSOA - om de mogelijkheid te schrappen om te kandideren voor een betrekking van een lager niveau dan het niveau van vaste benoeming, stage of contractuele tewerkstelling.

Het VSOA stelt wel vast dat de overheidsdelegatie ook na de vergadering van 15 januari 2003 wenst te behouden dat personeelsleden - in het kader van de noodzakelijk geacht “upgrading” - kandideren voor een betrekking in een hoger niveau maar daartegenover geen pecuniaire compensatie wil plaatsen, meer bepaald voor die kandidaten geen bezoldiging op dat hogere niveau wenst door te voeren.

Dit staat in schrijnend contrast tot de royale regeling van artikel 10 van het ontwerp “overgangsregeling”, waarin voor de zetelende afdelingshoofden het behoud van hun financiële voordelen wordt gegarandeerd na een succesvolle “downgrading”.

Op basis van het principe "gelijk loon voor gelijk werk" is en blijft het VSOA vragende partij voor een dergelijke hogere bezoldiging.

Anders dreigt bovendien het gevaar dat de betrokken personeelsleden door de bevoegde administratieve overheid als goedkope arbeidskrachten op een hoger niveau inzet met alle daaraan verbonden administratieve consequenties. Om misbruiken te voorkomen, moet een aanwijzing in een hoger niveau en/of in een hogere graad hoe dan ook gepaard gaan met een hogere bezoldiging conform dat niveau of die graad.

26. Hoe kan men als juridisch correct vooropstellen dat stagedoende personeelsleden op volstrekt gelijke voet in aanmerking komen voor bepaalde betrekkingen als vast benoemde personeelsleden?

Voor het VSOA is het zonder meer duidelijk dat de personeelsleden die vast benoemd zijn in een bepaalde graad voorrang moeten hebben voor de toewijzing van een betrekking ten opzichte van de stagedoende personeelsleden.

27. Hoe kan men als deontologisch correct vooropstellen dat de personeelsleden die na 1989 in dienst zijn getreden als statutair personeelslid van de administratieve diensten van de ARGO op volstrekt gelijke wijze worden behandeld als de in 1989 ambtshalve aan die administratieve diensten overgedragen personeelsleden van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en van het Fonds voor Schoolgebouwen?

28. Hoe kan men - in het licht van de bepalingen van het Stambesluit VOI inzake evaluatie - een regeling nog als rechtszeker voorstellen, indien die regeling het, enerzijds, mogelijk maakt dat een personeelslid benoemd in een bepaalde graad, wordt belast met een opdracht in een andere graad van eenzelfde of een hogere rang, dit op basis van het voldoen aan de profielvereisten voor die hogere of lagere opdracht en die regeling, anderzijds, niet concreet vaststelt hoe dat personeelslid moet worden geëvalueerd in die opdracht, en wat daarvan de consequenties voor zijn vaste benoeming kunnen zijn?

De ontwerpen geven geen enkele uitsluiting over de vraag of de personeelsleden - wat hun voldoende of onvoldoende presteren - zullen worden getoetst op het "niveau" van hun vaste benoeming dan wel op het "niveau" van de andere opdracht waarmee zij naar aanleiding van de "eerste invulling" van de nieuwe personeelsformatie worden belast. Al even duister zijn de daaraan gekoppelde gebeurlijke consequenties voor loopbaanvertragingen, de toekenning van functioneringspremies of zelfs het ontslag.

Tijdens de onderhandelingen in de vergadering van 18 december 2003 heeft de overheidsdelegatie weliswaar te kennen gegeven dat die personeelsleden zullen moeten worden geëvalueerd op het niveau van hun andere opdracht, maar reglementaire zekerheid daarover bestaat niet. Het VSOA blijft vragende partij voor een uitdrukkelijke reglementering ter zake.

29. Hoe kan men stellen dat men alle schijn van partijdigheid vermijdt, niet alleen indien men zichzelf een vrijbrief geeft om niet (extern) gescreend te moeten worden als afdelingshoofd en bovendien een systeem opzet opdat afdelingshoofden niet in het SAS zouden terechtkomen, terwijl een groot aantal, zo niet alle andere personeelsleden mogen vrezen om door het SAS te worden gesluist, maar vooral indien men kandidaten in eerste instantie zelf toetst aan door in eigen beheer opgemaakte functieprofielen en externe screening slechts wil inlassen indien er zich meerdere kandidaten voor dezelfde betrekking aandienen.

De overheidsdelegatie heeft in de vergadering van 18 december 2003 duidelijk laten verstaan dat de - in de visie van het VSOA uiterst dubbelzinnige en omfloerste - formulering van artikel 10 van het ontwerp "overgangsregeling" tot doel heeft de "zittende" en opnieuw kandiderende afdelingshoofden vrij te stellen van een assessment-proef.

30. Het doorvoeren van artikel 10, § 1, van het ontwerp "overgangsregeling" zou minstens als gevolg hebben dat aan de vast benoemde personeelsleden van de graad A2 een uitermate grote kans wordt verleend om niet in het Herplaatsingsbureau - het fameuze 'SAS' terecht te komen.

Aldus wordt op een zekere wijze vermeden dat een gedeelte van de top van de RAGO-administratie op de "(arbeids)-markt" van de andere Vlaamse Openbare Instellingen, de Vlaamse Wetenschappelijke Instellingen en de Vlaamse Departementen zou terechtkomen.

Het is uiteraard niet uitgesloten dat die organisaties geen beroep zouden wensen te doen op de diensten van de afdelingshoofden van de RAGO-administratie, ondanks (of juist vanwege?) de uitzonderlijke expertise, die een aantal afdelingshoofden zichzelf op administratief en management-technisch vlak lijken toe te dichten.

31. Hoe dan ook is het VSOA van mening dat het niet betaamt om een segment van het personeel - de zittende afdelingshoofden vrij te stellen van het opnieuw leveren van het bewijs van hun capaciteiten, kwaliteiten, titels en verdiensten, terwijl dit voor alle andere personeelsleden wel het geval is.

Los daarvan is het VSOA van mening dat de regeling van artikel 10 van het ontwerp "overgangsregeling" afbreuk wordt gedaan aan het standpunt vermeld in het politiek akkoord, volgens hetwelk uitgerekend de leidinggevende functies moeten worden toegewezen conform een assessment-proef.

32. Zelfs indien men - *per impossibile* - abstractie zou mogen maken van het politiek akkoord - wat op het politieke niveau van de Vlaamse regering uiteraard uitgesloten is - is het VSOA alsnog van mening dat het niet opgaat om de zittende afdelingshoofden vrij te stellen van een assessment-proef terwijl ze indertijd zijn aangesteld zonder assessment-proef, enerzijds, en vermits ze zijn aangesteld op grond van een door de Raad van State onwettig verklaarde rechtspositieregeling, anderzijds.

Tijdens de vergadering van 15 januari 2003 heeft de overheidsdelegatie verklaard dat de vrijstelling van de assessmentproef alleen zou gelden voor de personen die als titularissen van een mandaat als afdelingshoofd in dienst zijn, dus niet voor hun gebeurlijke vervangers. De dubbelzinnige term "mandaathoudende afdelingshoofden" laat nochtans niet toe om dat zonder enig voorbehoud te kunnen concluderen.

33. Tijdens de onderhandelingen in de vergadering van 18 december 2003 heeft de overheidsdelegatie weliswaar gesteld dat onder "directieraad" zoals bedoeld in het ontwerp "overgangsregeling" het collegiaal beraadslagend orgaan moet worden verstaan dat bestaat uit de afgevaardigd bestuurder en de 4 personen die conform dat ontwerp zullen worden aangewezen als afdelingshoofd.

Het VSOA blijft alsnog eisen dat het BVR ondubbelzinnig in het ontwerp "overgangsregeling" opneemt dat onder "directieraad" moet worden verstaan: de "directieraad" zoals samengesteld uit de nieuw aan te duiden afdelingshoofden en niet de op dit ogenblik fungerende directieraad.

Die directieraad bestaat immers uit afdelingshoofden die voor het eerst werden aangeduid conform het onwettig verklaarde BVR van 10 mei 1995, zodat over hun functioneren nog steeds onwettigheidexcepties kunnen worden opgeworpen, en door het VSOA in voorkomend geval zullen worden opgeworpen voor de afdeling administratie van de Raad van State.

34. De overheidsdelegatie heeft tijdens de vergadering van Sectorcomité XVIII van 15 januari 2004 erop gewezen dat de inhoud van artikel 10, §§ 1 en 2, van het ontwerp "overgangsregeling" analoog is aan de regeling die in het ontwerp van 'Raamstatuut' is opgenomen voor de 'uit-de-boot-vallende' topmanagers in alle diensten van de Vlaamse overheid.

Het VSOA wenst erop te wijzen dat die analogie niet opgaat: zowel de top van de RAGO-administratie als de Vlaamse regering lijken al lang vergeten - en lijken bovendien niet herinnerd te willen worden - aan het feit dat de lijst met generieke competenties van afdelingshoofden die in 1995 werd opgesteld, tot stand is gekomen in uitvoering van het door de Raad van State onwettig bevonden besluit van de Vlaamse regering van 13 mei 1995.

Niet alleen is die lijst onwettig, maar ook de in 1995 - zonder assessmentproef - doorgevoerde aanduiding van de afdelingshoofden is onwettig.

35. Naar luid van artikel VIII 71, § 2, eerste lid, van het Stambesluit VOI, worden de ambtenaren van wie is vastgesteld dat zij aan de generieke competenties voldoen (...) gedurende 7 jaar na de beëindiging van de test (...) vrijgesteld van de test tenzij hun functioneringsevaluatie met de vermelding "onvoldoende" werd afgesloten (...).

In de toelichting bij het Stambesluit VOI wordt dienaangaande verduidelijkt dat het "de geslaagden voor een test betreft". De vrijstelling geldt dan ook voor een nieuwe test binnen de voormelde termijn van zeven jaar.

Onder "test", aldus de toelichting, wordt ook de door de instelling in 1995 georganiseerde test bedoeld (voetnoot 14). De periode van 7 jaar gedurende dewelke de vrijstelling geldt, begint voor de geslaagde van de in 1995 door de instelling georganiseerde test te lopen vanaf de inwerkingtreding van artikel VIII 71, § 2, van het Stambesluit VOI.

Bovendien wordt, naar luid van art. VIII 71, § 2, vierde lid Stambesluit, *het (aangestelde) afdelingshoofd* gedurende de uitoefening van zijn mandaat en gedurende 7 jaar na de beëindiging ervan, vrijgesteld van de test zijn mandaat beëindigd werd na een functioneringsevaluatie met de vermelding "onvoldoende".

De bedoelde vrijstelling wordt verklaard, aldus de toelichting, door de overweging dat - behoudens wanneer de betrokkene een evaluatievermelding "onvoldoende" bekommt - de betrokkene op dat moment heeft aangetoond niet alleen over de generieke competenties te beschikken maar deze ook in de praktijk toe te passen. Weliswaar werd daaraan in de toelichting toegevoegd dat zulks niet onbeperkt geldt o.m. ingeval van persoonlijke of organisatorische evoluties.

36. Abstractie makend van het 'politiek akkoord' van 1998 is het VSOA van mening dat - in de mate dat geen substantiële wijziging van de vooropgestelde generieke competentiever-eisten te melden zou vallen - men wellicht op grond van artikel VIII, 71, § 2, vierde lid, van het Stambesluit VOI zou kunnen argumenteren om de huidige dienstdoende en regelmatig aangestelde mandaathouders "afdelingshoofden", en behoudens een evaluatie-vermelding "onvoldoende", vrij te stellen van een assessment-proef.

Men kan *in casu* - en inzonderheid op het bestaan van het 'politiek akkoord' van 1998 echter niet loochenen dat er binnen het gemeenschapsonderwijs, enerzijds, en binnen de administra-tieve diensten van de RAGO anderzijds, sedert 1995 ontegensprekelijk omvangrijke organisa-torische evoluties hebben plaats gehad, heeft de directieraad de noodzakelijke generieke competenties nooit opnieuw vastgesteld.

Daarom blijft bij het VSOA de indruk achter dat de leden van de directieraad van de RAGO-administratie - met flagrante miskennis van het 'politiek akkoord' van 1998 - het belang-rijker hebben geacht om een overgangsmaatregel binnen te rijven die ervoor zorgt dat zij als koninklijke ruiters, zonder enige wezenlijke en externe competentietoetsing, in het zadel kun-nen blijven zitten, eerder dan de voorwaarden te creëren waaronder de noodzakelijke compe-tenties voor het fungeren als afdelingshoofd moeten worden geactualiseerd en getoetst in het licht van de gewijzigde omstandigheden, zoals het 'politiek akkoord' van 1998 het ondubbel-zinnig stelt.

Daartoe rekent het VSOA niet alleen de organisatorische wijzigingen, maar ook het feit dat de ontwerp-personeelsformatie wordt gekenmerkt door een gevoelige "upgrading" van het perso-neel in de niveaus A en B.

Voor het VSOA staat het buiten kijf dat het leiding geven aan personeelsleden van niveau A en B, maar vooral van niveau A, een andere aanpak vergt dan het leiding geven aan perso-neelsleden van andere niveaus. Dit geldt des te meer omdat in het niveau A enig perspectief op bevordering volledig uitgesloten is door de afschaffing van bevorderingsgraden in het ontwerp "personeelsformatie".

In het licht van het feit dat er op dit ogenblik meer dan 4 afdelingshoofden fungeren en er in de nabije toekomst nog ettelijke personeelsleden van de niveaus A en B zullen bijkomen, acht het VSOA een niet-actualisatie van de vereiste generieke competenties redelijkerwijze uit-gesloten.

In dat perspectief is het ook onaanvaardbaar dat de huidige afdelingshoofden zonder deugde-lijke externe toetsing worden geacht te voldoen aan de - te actualiseren - generieke compe-tenties.

37. In de huidige stand van zaken is afdelingshoofd geen "graad", maar een "mandaat", dat kan worden uitgeoefend door diverse personen, benoemd in verschillende "graden". Het toe-rekenen van 4 functies van "afdelingshoofd" op het contingent van 218 kan dus niet.

Het voorstel van personeelsformatie van de administratieve diensten van het Gemeenschaps-onderwijs is overigens een schoolvoorbeeld van een "Mexicaans leger": een horde officieren met al te weinig "gewone" soldaten.

Ten aanzien van de functies in de niveaus A en B eist het VSOA dat de noodzaak van de hoge aantallen nauwkeurig wordt onderbouwd, inzonderheid wat de vereiste competenties en kwaliteiten betreft.

Bij ontstentenis van een dergelijke “onderbouwing” eist het VSOA dat het aantal functies in de niveaus C en D gevoelig wordt verhoogd ten koste van functies in de niveaus A en B, minstens dat een tijdelijke overgangsformatie voor ‘uitdovende’ betrekkingen in de niveaus C en D wordt ingesteld.

38. Het VSOA is van mening dat de Vlaamse regering consequent moet zijn: ofwel wijkt ze van het Stambesluit VOI af en inspireert ze zich - onder meer voor de regeling inzake de aanduiding van de afdelingshoofden - op de toekomstige regeling van het Raamstatuut, ofwel houdt ze vast aan een logica binnen het Stambesluit VOI.

Het is onaanvaardbaar dat a.h.w. wordt “gegrabbeld” uit beide systemen. De gecombineerde “overgangsregeling” van artikel 3 en artikel 10 (van het ontwerp “overgangsregeling”) is daarom absoluut onaanvaardbaar. “Afdelingshoofd” is een zuiver tijdelijk mandaat, verleend op grond van een externe toetsing van de competenties.

Zij hoeven niet beter te worden behandeld als het “gewoon voetvolk”, noch financieel, noch administratief. Artikel 10, § 2, van het ontwerp “overgangsregeling” verleent op grond van een aanwijzing als afdelingshoofd, doorgevoerd na een interne toetsing, echter definitieve financiële aanspraken, **alsof het over een super-vaste benoeming zou gaan**, en dit op de loutere grond van het zich formeel kandidaat stellen om als afdelingshoofd te fungeren. Dit is niet één maar twee bruggen te ver.

Het is bovendien onaanvaardbaar dat die personen de rechten zullen blijven genieten die aan de functie van afdelingshoofd zijn verbonden, zonder nog verder aan de daarmee corollerende verplichtingen onderworpen te blijven, met inbegrip van de evaluatie van hun management-capaciteiten.

39. Het VSOA is trouwens van oordeel dat de Vlaamse regering consequent moet handelen niet alleen met het ‘politiek akkoord’ van 1998 maar ook met het door haar daarop voortbouwende uitgangspunt volgens hetwelk de administratieve diensten van de RAGO nood hebben aan een drastische “upgrading”.

Die noodzaak dient bij gevolg te leiden tot een toewijzingsprocedure voor afdelingshoofden die wordt doorgevoerd op de meest professionele en deontologisch-methodologisch correcte wijze. Daarom moeten zowel aan de procedure zelf als aan de toewijzingsvoorwaarden voor de kandidaten hogere eisen worden gesteld dan in het Stambesluit VOI momenteel voorzien, reglementaire eisen waaraan met tot op heden zelfs binnen de administratieve diensten van de RAGO niet eens heeft willen voldoen.

40. Het VSOA eist daarom:

1. dat de bekrachtiging “van rechtswege” bij stilzitten van de RAGO gedurende 2 maanden wordt geschrapt uit artikel 5, § 2, van het ontwerp “overgangsregeling”;
2. dat ten aanzien van de toewijzing van de functies van afdelingshoofd externen zich voor de functie kandidaat kunnen stellen;

3. dat voor elke functie van afdelingshoofd per afdeling in ieder geval het bezit van één of meerdere specifiek bepaalde bekwaamheidsbewijzen als toewijzingsvoorwaarde wordt vooropgesteld, namelijk:

- voor de gebeurlijk in te stellen afdeling waar het administratief beleid inzake onderwijsorganisatie wordt voorbereid en uitgevoerd:

een diploma van pedagoog, socioloog of psycholoog;

- voor de gebeurlijk in te stellen afdeling waar het infrastructureel beleid wordt voorbereid en uitgevoerd:

een diploma van industrieel ingenieur, burgerlijk ingenieur of architect;

- voor de gebeurlijk in te stellen afdeling waar de interne organisatie, m.i.v. het personeelsbeheer en de communicatie wordt verzorgd:

een diploma dat toegang geeft tot niveau A gebeurlijk aangevuld met nog te bepalen andere bekwaamheidsbewijzen en/of nuttige ervaring.

- voor de gebeurlijk in te stellen afdeling waar het financieel beleid wordt voorbereid en uitgevaardigd:

een diploma van licentiaat in de economische wetenschappen of een analoog diploma;

- voor de gebeurlijk in te stellen afdeling waar de juridische dienstverlening wordt verzorgd:

een diploma van doctor of licentiaat in de rechten.

4. dat - rekening houdend met de optie genomen door de Vlaamse regering zelf om de administratieve diensten van de RAGO, net zoals de andere VOI's en de Vlaamse Wetenschappelijke Instellingen, samen met het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap te betrekken in een Verruimde Interne Arbeidsmarkt - de generieke competenties voor de functie van afdelingshoofd - met het oog op het realiseren van een minimum aan coherentie voor het geheel van die arbeidsmarkt:

4.1. op voordracht van de afgevaardigd bestuurder worden vastgesteld (a) hetzij door de Vlaamse regering (b) hetzij door de RAGO;

in ieder geval een aantal HRM-competenties bevatten;

4.2. worden beoordeeld (a) hetzij door de Vlaamse minister bevoegd voor Ambtenarenzaken (in geval van (a) onder 4.1), (b) hetzij door de afgevaardigd bestuurder (in geval van (b) onder 4.1);

in ieder geval gebeuren in functie van een gedragsgerichte test, afgenomen door een externe instantie, wier advies inzake HRM-competenties als bindend ten aanzien van de beoordelende instantie wordt omschreven;

5. dat de afdelingsspecifieke competenties voor de functie van afdelingshoofd:

5.1. worden vastgesteld (a) hetzij door de RAGO op voordracht van de afgevaardigd bestuurder (b) hetzij door de afgevaardigd bestuurder;

5.2. worden getoetst door de afgevaardigd bestuurder, met medewerking van één of meer externe personen of instanties;

6. dat de generieke en afdelingsspecifieke competenties voor de functie van afdelingshoofd alsook de voorwaarden waaraan de gedragsgerichte test en de externe selecterende instanties en/of personen moeten voldoen, worden bepaald op gemotiveerd advies van het TOC, waarbij minstens 2 representatieve vakorganisaties zich bij het advies van de overheidsdelegatie aansluiten.

41. Artikel 3 van het ontwerp “personeelsformatie” is absoluut uit den boze, in strijd met het APKB van 22 december 2000. Zonder enig bewijs van de noodzaak ervan, wijkt artikel 4 van dat ontwerp bovendien af van het Stambesluit VOI.

Zelfs abstractie makend daarvan is het VSOA de mening toegedaan dat het onbehoorlijk is om personeelsleden uit het onderwijs met een opdracht in een statutaire betrekking binnen de administratieve diensten van de RAGO te belasten, vermits de omgekeerde “beweging”, vanuit de administratieve diensten naar het Gemeenschapsonderwijs omwille van “de gelijkheid onder de onderwijsnetten” door de politieke overheid uitgesloten werd.

Tijdens de vergadering van 15 januari 2004 hebben de RAGO-vertegenwoordigers gesteld dat de bevoegde administratieve overheid tijdens overleg in het TOC de bewijzen zal leveren van de noodzaak van de afwijkingen en een specificatie zal geven van de in artikel 3 en 4 bedoelde functies en van de daartoe vereiste bekwaamheidsbewijzen.

Het VSOA maakt dus alle voorbehoud ten aanzien van de artikelen 3 en 4 van het ontwerp “personeelsformatie”.

42. Artikel 10, § 3, van het ontwerp “overgangsregeling” verleent uitsluitend aan de vast benoemde administrateur-generaal en de adjunct-administrateur-generaal bovendien de mogelijkheid om “billijk” en “bilateraal” te onderhandelen over de beëindiging van hun statutaire arbeidsrelatie: dit is niet één, zelfs geen twee, maar drie bruggen te ver.

Zo er al sprake kan zijn van “onderhandelen” ten aanzien van de administratieve en de pecuniaire rechtspositieregeling van statutaire personeelsleden, is dat beperkt tot een collectief onderhandelen met representatieve vakorganisaties; individuele “onderhandelingen” zijn in strijd met een statutaire rechtspositie. Individuele “onderhandeling” inzake statutaire functies vormt hoe dan ook een *contradictio in terminis* en strijd met de beginselen van de gelijkheid en de niet-discriminatie, in het algemeen en met het APKB van 20 december 2000, in het bijzonder.

43. Rekening houdend met de grondwettelijk beschermde beginselen van de gelijkheid en de niet-discriminatie sluit het VSOA weliswaar niet uit dat - ten aanzien van statutaire 'uitstap-regelingen' er een onderscheid zou kunnen worden gemaakt tussen onderscheiden categorieën personeelsleden van eenzelfde publiekrechtelijke instelling, op voorwaarde dat het onderscheid op een objectieve, pertinente en proportionele basis gebeurt, zodat willekeur en, bij gevolg onwettigheid, uitgesloten worden.

De overheidsdelegatie heeft tijdens de onderhandelingen in Sectorcomité XVIII echter geen enkele, laat staan valabele, motivering ingeroepen voor het onderscheid dat zij *de jure* doorvoert tussen de 'uitstappende' administrateur-generaal en de adjunct-administrateur-generaal, enerzijds, en alle andere personeelsleden die in aanmerking komen om een verlof voorafgaand aan de pensionering te verkrijgen, anderzijds.

44. Voor zover de Vlaamse regering wel inhoudelijke, nog niet uitgesproken motieven voor dat onderscheid zou hebben, zou het VSOA daarvoor nog begrip kunnen opbrengen, indien de ontwerp-regeling geen betrekking zou hebben op een 'uitstap-regeling', die de betrokken ambtenaren ten aanzien van het niet meer als ambtenaar functioneren in een volstrekt identieke situatie als alle andere ambtenaren plaatst, maar op een regeling die verband houdt met het blijven functioneren van onderscheiden categorieën benoemde personeelsleden van de administratieve diensten van de RAGO op een wijze die rechtstreeks of onrechtstreeks ten bate van de Vlaamse Gemeenschap zou komen. In het kader van een effectief functioneren bevinden de personeelsleden zich immers niet in een volstrekt identieke situatie.

In die hypothese zou men inderdaad objectieve, pertinente en proportionele criteria kunnen ontwikkelen om een gedifferentieerd functioneren vast te leggen en een onderscheiden pecuniaire waardering daaraan te koppelen, rekening houdend met de graad, de titels en verdiensten, met inbegrip van de opgebouwde ervaring alsook rekening houdend met die graad en ervaring gepaard gaande verantwoordelijkheid voor het eigen en andermans functioneren.

45. Het VSOA kan inderdaad niet ontkennen dat de beoogde ambtenaren, *in casu* de administrateur-generaal en de adjunct-administrateur-generaal, na en ingevolge hun "**primo-benoeming**" een uiterst waardevolle ervaring hebben opgebouwd die zowel binnen als buiten de administratieve diensten ten bate kan worden gemaakt van de Vlaamse Gemeenschap, in het algemeen, en van het Gemeenschapsonderwijs in het bijzonder.

De Vlaamse regering geeft dit trouwens expliciet toe, vermits artikel 10, § 3, van het ontwerp "overgangsregeling" aan de administrateur-generaal en de adjunct-administrateur-generaal uitdrukkelijk toestaat om, in plaats van uit te stappen, te blijven functioneren, hetzij voor het Gemeenschapsonderwijs, hetzij voor de Vlaamse overheid.

Vermits artikel 10, § 3, van het ontwerp "overgangsregeling" betrekking heeft op een "**prima uitstapregeling**", dient het VSOA te constateren dat de Vlaamse regering die uiterst waardevolle ervaring van de niet-pensioengerechtigde administrateur-generaal en de adjunct-administrateur-generaal NIET ten bate, MAAR WEL ten koste van de Vlaamse Gemeenschap, in het algemeen, en van het Gemeenschapsonderwijs, in het bijzonder, te laten verloren gaan, puur op grond van een louter persoonlijke, pecuniair potentieel lucratieve keuze.

46. *In casu* kan men overigens geen abstractie maken van de gegevens dat de - in de visie van de Vlaamse regering *prima facie* excellent functionerende, minstens niet-disfunctionerende topambtenaren in dienst werden genomen krachtens een eenzijdige overheidsbeslissing (dus niet krachtens een arbeidsovereenkomst) enerzijds, en dat hun gebeurlijke 'uitstap' niet de consequentie is van een aan die eenzijdige indienstneming tegengestelde overheidsbeslissing (ontslag), maar van een volstrekt persoonlijke, vrijwillige en niet-verplicht te motiveren keuze van die topambtenaren zelf.

Zelfs ten aanzien van contractueel in dienst genomen en vrijwillig ontslagnemende topmanagers is er van een billijke en bilateraal onderhandelde vergoeding tot op heden nooit sprake geweest. Van de kant van de overheid zou dit immers blijk geven van een flagrante schending van het zuinigheidsbeginsel en zorgvuldigheidsbeginsel als concrete uitingen van behoorlijk bestuur.

Men moet dit aspect ook bekijken in het perspectief van de in het jaar 2003 aan de oppervlakte gekomen onverkwikkelijke Antwerpse zelfbedieningsaffaires, enerzijds, en van de recente richtlijnen van de Vlaamse minister van Begroting inzake het vorm geven aan een 'gezond' en stringent begrotingsbeleid, anderzijds.

Aldus beschouwd lijkt de voormelde potentieel financieel royale *ad hoc* ontwerpregeling *intuitu personae*, voor het VSOA neer te komen op een negeren van de eigen uitgestippelde algemene politieke keuzes en van de "upgrading" in het bijzonder, enerzijds, en op een vorm van machtsafwendende verspilzucht geïnspireerd door voorafgaande afspraken inzake pecuniare compensaties voor de als gevolg van de nieuwe toewijzing van politieke topfuncties buiten de administratieve prijzen vallende 'slachtoffers', anderzijds.

47. Het VSOA gaat overigens uit van de 'redelijke' veronderstelling dat de ware, tot op heden onuitgesproken bedoeling van de 'billijke en bilateraal onderhandelde vergoeding voor de vrijwillig tot stand te komen uitstap van de administrateur-generaal en de adjunct-administrateur-generaal niet beperkt zal zijn tot 70% of minder van het laatste salaris, zoals dat het geval is voor alle andere personeelsleden die in aanmerking komen voor een verlof voorafgaand aan het pensioen.

Het VSOA zou nog akkoord kunnen gaan met een regeling die een onderscheid maakt tussen de 'uitstappende' administrateur-generaal en adjunct-administrateur-generaal, enerzijds, en alle andere 'uitstappende' personeelsleden, anderzijds, indien dat onderscheid erop zou neerkomen dat aan de administrateur-generaal en de adjunct-administrateur-generaal een aanzienlijk lager percentage dan 70% van hun laatste salaris zou worden gegarandeerd als 'tegenprestatie' voor hun vrijwillig 'niet-meer-presteren', ondanks hun uiterst waardevolle ervaring.

48. Het VSOA wenst de Vlaamse regering te waarschuwen voor de potentieel financieel nefaste consequenties van het pecuniar willekeurig onderscheid dat mogelijker wijze besloten ligt tin de regeling voor de 'uitstappende' administrateur-generaal en de adjunct-administrateur-generaal, enerzijds, en de regeling voor alle andere reeds uitgestapte en nog uit te stappen, en bij gevolg belanghebbende personeelsleden, anderzijds.

Indien de toekomst gebeurlijk zou uitwijzen dat aan de ‘uitstappende’ administrateur-generaal en/of adjunct-administrateur-generaal, een hoger percentage dan 70% van hun laatste salaris zou worden gegarandeerd, zou die toekenning immers een declaratief feit vormen die de onwettigheid van de beperking tot 70%, voor alle andere uitgestapte en uitstappende personeelsleden doet blijken.

Enerzijds opent dat declaratief feit voor de op basis van het besluit van 14 april 2000 reeds uitgestapte personeelsleden immers een nieuwe annulatieberoepstermijn van 60 dagen voor de gedeeltelijke vernietiging van dat besluit (meer bepaald in de mate dat daarin een beperking tot 70% was ingeschreven).

Anderzijds vormt artikel 10, § 3, van het ontwerp “overgangsregeling” voor de op basis van het ontwerp “verlof” uit te stappen personeelsleden ook, en in dezelfde mate, een motief ter gedeeltelijke vernietiging van het ontwerp “overgangsregeling”.

Het VSOA eist daarom dat artikel 10, § 3, 3°, van het ontwerp “overgangsregeling” wordt geschrapt, zodat er voor de betrokkenen alleen nog een keuze overblijft tussen de twee mogelijkheden om in dienst te blijven.

Niets belet de overheid om daartoe de ambten van administrateur-generaal en adjunct-administrateur-generaal op te nemen, weliswaar in “uitdoving” en desgevallend met een aangepaste taakomschrijving.

Gelet op het feit dat beide personeelsleden op minder dan een jaar van de pensioengerechtigde leeftijd staan, belet niets dat zij desgewenst op natuurlijke wijze kunnen afvloeien, zonder bijkomende kosten voor de Vlaamse Gemeenschap.

Dit gegeven legt nog meer bloot wat de werkelijke bedoeling van de overheid is, namelijk aan de twee betrokkenen de mogelijkheid te bieden om op hun verzoek, via een vorstelijke financiële regeling - een “gouden handdruk” - te ontsnappen aan de financiële beperkingen die gelden voor alle andere uitstappende personeelsleden, die enkel een beroep kunnen doen op een verlof voorafgaand aan het rustpensioen, en die - conform dat verlof - bovendien verplicht worden om op 60 jaar met pensioen te gaan, verplichting die aan de 2 top-ambtenaren niet wordt opgelegd.

Afhankelijk van de concrete toepassing van artikel 10, § 3, 3°, van het ontwerp “overgangsregeling” is het dus niet uitgesloten dat enkel aan de twee betrokken top-ambtenaren de mogelijkheid geboden wordt om te genieten van een uitstap-regeling die financieel gezien tot de uiterste grens van de pensioengerechtigde leeftijd kan bereiken, maar zelfs de financiële combinatie van pensioen enerzijds, en de “billijk” bilateraal onderhandelde uitstapvergoeding niet uitsluit.

Dit is niet alleen figuurlijk en letterlijk een politiek van “twee maten en twee gewichten”, maar bovendien een flagrante uiting van een antisociale politiek op de kap van de belasting-betalende Vlaamse burgers. Dit is totaal onaanvaardbaar voor het VSOA, als sociaal geëngageerde en voor het algemeen belang bekommerde vakorganisatie.

49. Het VSOA is van mening dat de administratieve diensten van de RAGO niet van een dergelijke hoge specialisatienood getuigen dat - met het oog op de "eerste invulling" van alle functies van de nieuwe, drastisch afgeslankte personeelsformatie - zou moeten worden gewerkt met specifieke "gewenste profielen". Een dergelijke wijze van handelen beperkt drastisch de kansen van personeelsleden die niet in de huidige functie werkzaam zijn.

De wijze waarop de directieraad van de RAGO reeds "profielen" heeft uitgewerkt is voor het VSOA voldoende om die werkwijze te veroordelen voor functies met een algemene kwalificatie.

Voor functies met een algemene kwalificatie eist het VSOA een toewijzing - na kandidaatstelling - waarbij de graadanciënniteit, de dienstanciënniteit en de leeftijd als achtereenvolgende criteria zouden kunnen worden gehanteerd.

50. Hoewel het VSOA het voordeel inziet van het behouden van de mogelijkheid om functies toe te wijzen in een andere graad van een gelijke of een hogere rang, blijft het VSOA wijzen op het gegeven dat zich naderhand problemen kunnen voordoen bij de overschrijding van de personeelsformatie. Stel dat 35 personeelsleden benoemd in niveau C, worden aangewezen voor een betrekking in niveau B.

Indien die personeelsleden hun benoeming in niveau C zouden behouden, zou geen enkel personeelslid benoemd in niveau C nog kunnen worden aangewezen voor een betrekking in datzelfde niveau C, tenzij een mechanisme zou worden uitgewerkt dat de overschrijding van de personeelsformatie toestaat.

Indien - zoals de overheidsdelegatie uitdrukkelijk heeft gesteld tijdens de onderhandelingen in de vergadering van 18 december 2003 - de personeelsformatie echter niet mag worden overschreden als gevolg van het toewijzen van betrekkingen aan personeelsleden van een lager niveau - blijft men met het gegeven dat die personeelsleden uiterst negatieve consequenties zouden kunnen ondergaan van hun functioneren buiten hun graad van vaste benoeming.

Ondanks het feit dat de betrokken personeelsleden gebeurlijk geschikt worden bevonden voor de betrekking in een andere graad van gelijke of hogere rang valt het uiteraard niet uit te sluiten dat zij - na een min of meer korte of lange termijn - ongeschikt blijken te zijn. Het is voor het VSOA onbillijk dat die personen dan zonder meer in het SAS terechtkomen.

51. De personeelsleden moeten daarom het recht krijgen om zowel voor betrekkingen in hun graad van vaste benoeming als in een andere graad van gelijke of hogere rang te kandideren en - bij succesvol kandideren - een aanstelling te krijgen in 2 betrekkingen, zijnde zowel een betrekking binnen de graad van vaste benoeming als een betrekking buiten de graad van vaste benoeming.

Voor die personen moet het toewijzen van een betrekking in een andere graad dan de graad van vaste benoeming worden beschouwd als een stage leidend tot vaste benoeming na het succesvol verloop van de in het Stambesluit VOI bepaalde specifiek per niveau bepaalde stagetermijn. Indien het aldus stagelopende personeelslid niet voldoet, kan het zonder probleem terugkeren naar zijn betrekking van vaste benoeming.

Uit de uiteenzetting van de overheidsdelegatie gegeven in de vergaderingen van 18 december 2003 en 15 januari 2004 meent het VSOA weliswaar te kunnen concluderen dat meervoudige kandidaatstellingen niet uitgesloten zijn, maar niet dat de afgevaardigd bestuur meervoudige toewijzingen van betrekkingen kan doorvoeren.

52 Het VSOA blijft van oordeel dat de functies van administrateur-generaal en adjunct-administrateur-generaal, bestuursdirecteur en directeur in de personeelsformatie moeten worden opgenomen, desnoods in uitdoving.

Bovendien is het VSOA eisende partij voor het opnemen van een aantal organieke betrekkingen van directeur in de personeelsformatie, zonder zelf een uitdrukkelijk cijfer voor te stellen.

Voor zover de Vlaamse regering ervoor zou opteren toch geen enkele organieke betrekking van directeur op te nemen in de personeelsformatie, moeten personeelsleden die vast benoemd zijn in een graad die hoger is dan rang A1 uiteraard wel het recht krijgen om te kandideren voor een betrekking van de rangen A1 en A2.

53 Het VSOA stelt vast dat de Vlaamse regering - hierbij tegemoet komend aan hetgeen de ACOD heeft gevraagd - in artikel 1 van het ontwerp "personeelsformatie" 4 betrekkingen in "uitdoving" heeft vooropgesteld voor de indienstzijnde preventie-adviseurs.

Het is echter niet zeker of de 4 betrekkingen in kolom B begrepen zijn in de 218 betrekkingen vermeld in kolom A.

54 Het VSOA is tevreden dat de overheidsdelegatie tijdens de vergadering van 15 januari 2004, mede door de ondersteuning van de vertegenwoordigers van de administratieve diensten van de RAGO, uiteindelijk ermee ingestemd heeft om de in het ontwerp "overgangsregeling" opgenomen prioritaire kandidaatstelling en toewijzing "binnen het niveau" te vervangen door een prioritaire kandidaatstelling en toewijzing in plaats van "binnen de graad" (van vaste benoeming/ stage/ contractuele indienstneming).

Voor het VSOA staat het echter wel vast dat het ontwerp "overgangsregeling" in werkelijkheid een perfide mechanisme kunnen vormen voor de versluizing van een aantal van de personeelsleden van de niveaus B, C en D naar het SAS.

Naast de regeling die als consequentie heeft dat de huidige afdelingshoofden niet in het SAS terechtkomen op grond van de overweging dat zij zonder enige toetsing competent worden geacht, geeft het ontwerp "overgangsregeling" aan de top van de RAGO-administratie een maximale discretionaire vrijheid om betrekkingen in niet-leidinggevende functies toe te wijzen. Die vrijheid is het gevolg van toetsing - in eigen beheer - aan vage selectiecriteria en aan profielen die door de top van de RAGO-administratie op de juiste maat kunnen worden gesneden.

Ook hier kan het VSOA zich niet ontdoen van de indruk dat de top van de RAGO-administratie - toen zij aan de Vlaamse regering een voorontwerp van "overgangsregeling" voorstelde - zich onder het mom van als objectief voorgestelde selectiecriteria een maximale vrijheid heeft willen verlenen om personeelsleden van de niveaus B, C en D die men als "niet-restaureerbare meubels" wenst te dumpen, buiten de formatie te houden en ze "vakkundig" en "proper" door het SAS af te voeren.

Het VSOA betreurt dat de Vlaamse regering de top van de RAGO-administratie op dat vlak slaafs is gevolgd.

De personeelsleden van de niveaus C en D zullen aldus worden onderworpen aan een toetsing van hun kwaliteiten, titels en verdiensten ten opzichte van een als wenselijk vooropgesteld functieprofiel.

Behoudens een gebeurlijk negatieve functioneringsevaluatie moeten alle personeelsleden nochtans worden geacht competent te zijn voor hun functie van vaste benoeming of contractuele tewerkstelling.

55. De ervaringen met de wijze waarop in het recente verleden binnen de administratieve diensten van de RAGO functioneringspremies werden toegekend - daarvoor werd geen enkel VSOA-lid in aanmerking genomen - alsook met de uiterst arbitraire wijze waarop bevorderingen in de niveaus C en B werden doorgevoerd, dwongen het VSOA tot voor kort ertoe de grootst mogelijke twijfels te hebben ten aanzien van de objectiviteit waarmee de opstelling van gekleurde functieprofielen onder het regime van de eerste afgevaardigd bestuurder is verlopen.

Die twijfel was van aard ook te vrezen voor de wijze waarop de selectiecriteria voor de eerste invulling van de nieuwe personeelsformatie zouden worden opgesteld alsook voor het gevaar dat de toetsing a.h.w. op maat zou kunnen worden gesneden.

Een groot gedeelte van die twijfel is ondertussen weggewerkt door de vastberaden en niet-vooringenomen wijze waarop de nieuwe afgevaardigd bestuurder sedert het begin van het jaar 2004 het administratieve roer in handen heeft genomen.

56 Desalniettemin eist het VSOA dat in het ontwerp "overgangsregeling" wordt ingeschreven:

1° dat de (214) functies van de niet-leidinggevende ambtenaren door de (nieuwe) directieraad op een formeel gemotiveerde wijze en na overleg in het Tussenoverlegcomité worden ingedeeld in generieke functies en specifieke functies, waarbij de toetsing van de kandidaten aan de generieke functies eenvoudiger wijze gebeurt dan de toetsing van de kandidaten aan de specifieke functies;

2° dat de vacantverklaring van, vrijwillige kandidaatstelling voor annex toewijzing van specifieke functies moet voorafgaan aan de procedures leidend tot de toekenning van de generieke functies, zodat de personeelsleden voluit hun kansen kunnen benutten door ervoor te opteren voor één of specifieke functies kandidaat te zijn, met de mogelijkheid om - bij mislukking of niet-toewijzing - alsnog kandidaat te zijn voor generieke functies;

3° dat alleen voor de specifieke functies een bijzonder profiel moet worden opgesteld, gebeurlijk op voordracht van het afdelingshoofd;

dat de toetsing van de kandidaten met het oog op de toewijzing van de specifieke functies moet gebeuren op grond van objectieve en meetbare criteria die minstens omvatten (a) specifieke bekwaamheidsbewijzen en/of (b) nuttige ervaring in welbepaalde concrete vaardigheden;

dat de toetsing louter gebeurt op basis van een vergelijkende schriftelijke proef - dus geen interviews - bestaande uit één of meer deelproeven;

dat de rangschikking van de kandidaten voor de schriftelijke proef m.a.w. integraal bepalend is voor de toewijzing van de specifieke functies;

4° dat de toetsing met het oog op de toewijzing van de generieke functies daarentegen moet gebeuren op grond van eenvoudige criteria zoals dienst-, graad- en niveau-anciënniteit alsook leeftijd.

Voor zover de Vlaamse regering het voorstel van het VSOA, zoals hierboven omschreven, zou afwijzen, eist het VSOA dat minstens, hetzij wordt ingeschreven in het ontwerp "overgangsregeling" zou worden ingeschreven dat de functie-beschrijvingen en de gewenste profielen (zie artikel 6 van het ontwerp "overgangsregeling", de selectieprocedure en de nadere regels (artikel 8, § 5) en de objectieve selectiecriteria (zie artikel 9, § 3) worden vastgesteld door de RAGO of de afgevaardigd bestuurder, op gemotiveerd advies van het TOC, waarbij minstens 2 representatieve vakorganisaties zich bij het advies van de overheidsdelegatie aansluiten, hetzij dat de vertegenwoordigers van de administratieve diensten van de RAGO zich daartoe engageren.

Verder wenst het VSOA op te merken dat - zelfs indien de Vlaamse regering het hierboven gestelde niet wenst te volgen - het hoe dan ook een gegeven blijft dat in het ontwerp "overgangsregeling" niet uitdrukkelijk wordt bepaaldt wie of welke instantie toetst of een "enig" kandidaat voor een bepaalde betrekking al dan niet aan de profielvereisten voldoet.

57 Bij de prioritaire toewijzing (artikel 8 van het ontwerp "overgangsregeling") moeten de kandiderende vast benoemde personeelsleden voorgaan op de stagedoende personeelsleden.

Bij de niet-prioritaire toewijzing (artikel 9) moeten de contractuele personeelsleden voorgaan op de statutaire personeelsleden van een hoger niveau (hogere graad) indien die toewijzing voor statutairen zonder weddenverlies zou worden doorgevoerd.

Het VSOA is uiteraard gewonnen voor regelingen die zo veel als mogelijk in-dienst-zijnde personeelsleden maximale gelegenheden bieden om inhoudelijk zinvol en budgettair verantwoord te blijven werken, in voorkomend geval op een hoger niveau. Dat is trouwens conform de zo noodzakelijk geachte "upgrading".

Het is voor het VSOA - minstens *prima facie* - uitgesloten dat een personeelslid in een betrekking van een hogere graad dan zijn graad van vaste benoeming definitief wordt aangewezen, zonder dat hij tevens titularis is van een betrekking in die graad van vaste benoeming. Het VSOA heeft daarom de grootste twijfels over de juridische correctheid van de vooropgezette "reallocatie-constructie".

Die innoverende constructie gaat immers uit van het ten definitieve titel "invullen" van betrekkingen met personeelsleden buiten hun graad van vaste benoeming. Dit valt in het kader van een administratie zonder meer als "nooit voorheen vertoond" te bestempelen.

58 Het VSOA is van mening dat niet alleen de contractuelen met een geschreven arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in aanmerking komen voor toewijzing van betrekkingen, maar ook de personeelsleden die in dienst zijn krachtens een geschreven arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd, maar die *de jure* moet worden beschouwd als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (b.v. als gevolg van de toepassing van de artikelen 10 en 10 bis van de wet van 3 juli 1978).

Tijdens de vergadering van 18 december 2003 heeft de overheidsdelegatie uiteengezet dat dit standpunt correct is en dat elk personeelslid dat ten onrechte van kandidaatstelling en/of toewijzing zou worden uitgesloten, zich tot de bevoegde rechter zou kunnen wenden.

Het VSOA meent bovendien dat de bevoegde organen van de administratieve diensten van de RAGO, voorafgaandelijk aan elke toewijzing, minstens aan de personeelsleden met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd de kans zou moeten bieden om zich uit te spreken over de vraag of zij al dan niet *de jure* moeten worden beschouwd als in dienst genomen voor een onbepaalde tijd.

59 Wellicht tegen de bedoeling van het ontwerp in staat de letterlijke lezing van het ontwerp "overgangsregeling" toe dat personeelsleden met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur zich kandidaat stellen voor een betrekking in een graad van een hogere rang dan de graad waarin zij contractueel zijn geworven.

Het VSOA is van mening dat die dubbelzinnigheid moet worden weggewerkt. *In casu* heeft het VSOA niet echt een voorkeur voor het ene of het andere stelsel (verbieden dan wel mogelijk maken dat contractuele personeelsleden postuleren voor een dergelijke betrekking).

Het VSOA wenst er wel op te wijzen dat - indien de toewijzing in een dergelijke "hogere" betrekking, die niet overeenstemt met de functie vermeld in de arbeidsovereenkomst mogelijk wordt gemaakt - de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten dan uiteraard wel als consequentie heeft dat die personeelsleden voor die "hogere" functie dienovereenkomstig worden bezoldigd. Dit kan op zijn beurt uiteraard frictie veroorzaken bij de statutaire personeelsleden die met een "hogere" functie zouden worden belast zonder dat zij daarvoor dienovereenkomstig een hoger salaris zouden ontvangen.

60. Tijdens de vergadering van 15 januari 2004 heeft de overheidsdelegatie gesteld dat het belasten van 'ex-afdelingshoofden' met een opdracht binnen de administratieve diensten van de RAGO, conform artikel 10, § 2, van het ontwerp "overgangsregeling", volgens hun keuze, zou moeten geschieden in één van de 218 betrekkingen zoals bepaald in het ontwerp "personeelsformatie", hoewel dat niet uitdrukkelijk uit de oorspronkelijke ontwerp-teksten bleek.

Tijdens de vergadering van 15 januari 2004 hebben de representatieve vakorganisaties gesteld dat die interpretatie verkeerd was. De Vlaamse regering heeft daarop gereageerd door nu expliciet in de ontwerp-tekst op te nemen dat indien de 'ex-afdelingshoofden' met een opdracht worden belast binnen de RAGO-administratie, dit inderdaad dient te gebeuren binnen het totaal van de 218 vooropgestelde betrekkingen.

Net als voor alle andere personeelsleden zou het - voor de 'ex-afdelingshoofden' met een opdracht belast worden binnen de personeelsformatie dan wel overgedragen worden naar de Vlaamse overheid immers ook volgen uit de bepalingen van de artikelen 8 en 9 van het ontwerp "overgangsregeling".

Rekening houdend met het beginsel van wetgevingsinterpretatietechniek volgens hetwelk - *wanneer een bepaling in een legifererende tekst voor tweeërlei interpretatie vatbaar is (a) een interpretatie die deze bepaling een eigen normatieve waarde geeft en (b) een interpretatie die daaraan geen, in het rechtsverkeer bijkomende werking verleent*, - men de voorkeur moet geven aan (a)- zou de interpretatie zoals door de overheidsdelegatie op 15 januari 2004 vooropgesteld immers als consequentie hebben dat artikel 10, § 2, van de oorspronkelijke ontwerp "overgangsregeling" alleen een pecuniare meerwaarde zou hebben gehad, geen meerwaarde op het vlak van de administratieve loopbaan.

Met de explicitering volgens dewelke ex-afdelingshoofden met een opdracht kunnen worden belast in 1 van de 218 betrekkingen van de personeelsformatie van de administratieve diensten van de RAGO komt de Vlaamse regering echter van de regen in de drop.

Zij zouden immers een betrekking kunnen krijgen ongeacht of ze al dan niet aan het vereiste profiel voor die betrekking zouden voldoen, enerzijds, en ongeacht of ze al dan niet vast benoemd zijn in één van de relevante graden, zoals voorzien in artikel 1 van het ontwerp "personeelsformatie", zijnde "afdelingshoofd", "ingenieur", "informaticus" of "adjunct van de directeur", anderzijds. Een dergelijke interpretatie staat volledig haaks op de wijze waarop de toewijzing van betrekkingen in het algemeen is geconcipieerd.

61. Vermits (a) de huidige afdelingshoofden - op één enkele uitzondering na - vast benoemd zijn in een graad van niveau A, die hoger is dan de graad van adjunct van de directeur, (b) men zich in hoofdorde kandidaat stelt voor een betrekking van de eigen graad, en slechts in bijkomende orde voor betrekkingen van een andere graad binnen het niveau en (c) voor de invulling in een eerste fase uitsluitend personeelsleden in aanmerking komen die vast benoemd of stagedoend zijn binnen dat niveau, heeft dit als consequentie dat de huidige afdelingshoofden, benoemd als directeur, bestuursdirecteur of ingenieur, in de eerste fase niet voor de toewijzing van een betrekking van adjunct van de directeur in aanmerking komen.

62. Het VSOA verzet zich met klem tegen het geheel van artikel 10 van het ontwerp "overgangsregeling".

Desalniettemin wenst het VSOA nog op te merken dat in de alternatieve opties die voor de afdelingshoofden (artikel 10, § 2) en voor de administrateur-generaal en de adjunct-administrateur-generaal (artikel 10, § 3) zijn voorzien er zelfs niet eens een hiërarchie is opgenomen, in die zin dat men:

- artikel 10, § 2 (§ 3), 2°, "perfect" mag toepassen zonder dat men eerst heeft nagegaan of artikel 10, § 2 (§ 3), 1°, kan worden toegepast en zonder te moeten motiveren waarom dit onmogelijk is;
- artikel 10, § 3, 3° "perfect" mag toepassen zonder dat men eerst heeft nagegaan of artikel 10, § 3, 2°, kan worden toegepast en zonder te moeten motiveren waarom dit onmogelijk is.

63. Het VSOA verheugt zich erover dat de Vlaamse regering ingevolge de onderhandeling op 15 januari 2004 een regeling heeft vooropgesteld inzake de mogelijkheid om boventallige personeelsleden in te zetten - a.h.w. te "bezigen" - in de scholengroepen van het gemeenschaps-onderwijs en/of de administratieve diensten van de RAGO voorafgaandelijk aan hun overdracht naar de diensten van de Vlaamse regering.

Het VSOA stelt echter vast dat de minimum-"spelregels" voor die "beziging" niet zijn uitgewerkt en dat evenmin de mogelijkheid werd opgenomen voor her aan te wijzen personeelsleden om binnen bepaalde grenzen aangeboden betrekkingen niet te moeten opnemen.

Het VSOA eist dat aan de boventallige personeelsleden op korte termijn (maximum 6 maanden na de vaststelling van hun boventalligheid) een nieuwe arbeidsplaats moet worden aangeboden. De overschrijding van die termijn moet voor het betrokken personeelslid het recht openen om een verlof voorafgaand aan de pensionering te verkrijgen.

64. Het VSOA is van mening dat de Vlaamse regering met het ontwerp "verlof" een lovenswaardige en sociaal verantwoorde regeling heeft uitgewerkt voor een aantal oudere personeelsleden. Het VSOA acht het daarom nutteloos om daarover grote discussies te openen.

Wel wil het VSOA opmerken dat de "letterlijke" beperking van het verlof voorafgaand aan de pensionering tot de personeelsleden aan wie een betrekking op de personeelsformatie wordt toegewezen, *prima facie* in strijd lijkt met de bedoeling van het ontwerp "verlof" om alleen de boventallige personeelsleden in de mogelijkheid te stellen om een dergelijk verlof op te nemen.

65. Bovendien wil het VSOA toch stellen dat het - rekening houdend met de vooropgezette "upgrading" in de niveaus A en B, met het gegeven dat het aantal huidige in dienst zijnde contractuele en statutaire personeelsleden van die niveaus lager is dan het vooropgestelde aantal in het ontwerp "personeelsformatie" en met het gegeven dat - voor zover bekend bij het VSOA - geen enkel personeelslid van die niveaus onvoldoende heeft gekregen bij zijn laatste functioneringsevaluatie - het *prima facie* niet-voor-de-hand-liggend is dat aan de personeelsleden van die niveaus zonder het recht wordt gegeven om - binnen dezelfde vooropgestelde voorwaarden als voor personeelsleden van de niveaus C en D - het recht te krijgen om een verlof voorafgaand aan het rustpensioen te verkrijgen. De toestand van die personeelsleden is immers verschillend.

De toekenning van een dergelijk verlof aan personeelsleden van de niveaus C en D kan formeel worden verantwoord vanuit herstructureringsoverwegingen: de reductie van het aantal bepaalde functies in die niveaus, hetgeen niet zonder meer het geval is voor de personeelsleden in de niveaus A en B, integendeel.

Het VSOA heeft anderzijds wel begrip voor het gegeven dat in een organisatie waarin de "upgrading" centraal wordt geplaatst, een aantal oudere personeelsleden van de niveaus A en B zich niet meer op hun plaats voelen.

Het "elegant" verwijderen van die categorieën personeelsleden - via een verlof - mag echter logischerwijze niet volledig identiek verlopen als de verwijdering van oudere personeelsleden van de niveaus C en D.

66. Als mogelijk alternatief zou ervoor kunnen worden geopteerd dat het bedrag van het wachtgeld voor de personeelsleden van de niveaus C en D op 75% van hun laatste activiteitswedde wordt gebracht en dat de personeelsleden van de niveaus A en B die aan de vooropgestelde leeftijdsvoorwaarden voldoen slechts een verlof zouden kunnen krijgen indien zij:

1. zich geen kandidaat hebben gesteld voor enige betrekking: het bedrag van hun wachtgeld zou op 70 % van hun laatste activiteitswedde kunnen worden gebracht;
2. zich wel kandidaat hebben gesteld voor minstens 1 betrekking, door de overheid voor die betrekking geschikt werden geacht, maar niet werden aangewezen voor die of een andere betrekking: het bedrag van hun wachtgeld zou op 75 % van hun laatste activiteitswedde kunnen worden gebracht.