

SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 230.735



PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN VAN 13
FEBRUARI 2006 DIE GEVOERD WERDEN IN HET SECTORCOMITE XVIII VLAAMSE
GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Over

Ontwerpdecreet betreffende de statutaire indienstneming van sommige
contractuele personeelsleden

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit:

vaste leden

1. de heer Yves Leterme, minister-president van de Vlaamse regering, voorzitter;
2. de heer Geert Bourgeois, Vlaams minister van Bestuurszaken, Buitenlands Beleid, Media en Toerisme, ondervoorzitter;
3. de heer Dirk Van Mechelen, Vlaams minister van Financiën en Begroting en Ruimtelijke Ordening;

enerzijds,

en de afvaardigingen van de drie representatieve vakbonden:

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door:
de heer Hilaire Berckmans
- de ACV-Openbare Diensten en de ACV-Transport en Communicatie, vertegenwoordigd door:
mevrouw Ann Vermorgen
- het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door:
de heer Jos Mermans

anderzijds,



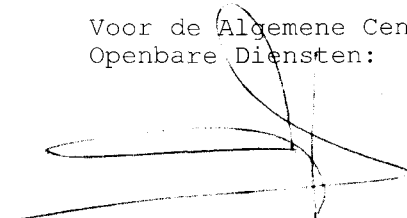
Werd een éénparig akkoord afgesloten over ontwerpdecreet betreffende de statutaire indienstneming van sommige contractuele personeelsleden.

Bijgaand document maakt integraal deel uit van dit protocol.

Brussel, **13 -02- 2006**

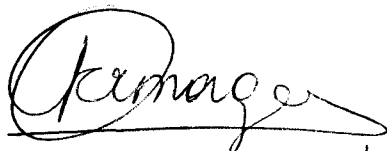
DE AFVAARDIGING VAN DE
REPRESENTATIEVE
VAKORGANISATIES:

Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten:



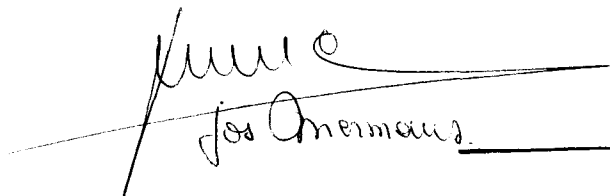
Filip Van der Meulen

Voor de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten



ANN VERMOELEN


Voor het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt



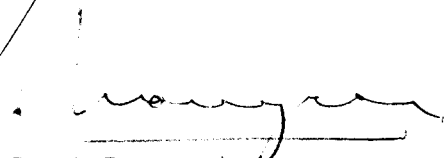
Dirk Van Mechelen

DE AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID

De Voorzitter,



Yves Leterme
Minister-president van de Vlaamse regering



Geert Bourgeois
Vlaams minister van Bestuurszaken,
Buitenlands Beleid, Media en
Toerisme

Dirk Van Mechelen
Vlaams minister van Financiën en
Begroting en Ruimtelijke Ordening

VLAAMSE REGERING

ONTWERP VAN DECREET BETREFFENDE DE STATUTAIRE INDIENSTNEMING VAN SOMMIGE CONTRACTUELE PERSONEELSLEDEN

DE VLAAMSE REGERING,

Op voorstel van de Vlaamse minister van Bestuurszaken, Buitenlands Beleid, Media en Toerisme;

Na beraadslaging,

BESLUIT:

De Vlaamse minister van Bestuurszaken, Buitenlands Beleid, Media en Toerisme is ermee belast, in naam van de Vlaamse Regering, bij het Vlaams Parlement het ontwerp van decreet in te dienen, waarvan de tekst volgt:

Artikel 1. Dit decreet regelt een gemeenschaps- en gewestaangelegenheid.

Art. 2. § 1. Dit decreet is van toepassing op de diensten van de Vlaamse overheid, waarin de volgende diensten of instellingen geheel of gedeeltelijk zijn ondergebracht:

- a) het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap;
- b) de Vlaamse wetenschappelijke instellingen;
- c) de Openbare Afvalstoffenmaatschappij voor het Vlaamse Gewest;
- d) de Vlaamse Milieumaatschappij;
- e) de Vlaamse Landmaatschappij;
- f) de Vlaamse Huisvestingsmaatschappij;
- g) de Dienst voor de Scheepvaart;
- h) de NV Zeekanaal en Watergebonden Grondbeheer Vlaanderen;
- i) Export Vlaanderen;
- j) Toerisme Vlaanderen;
- k) de Vlaamse Reguleringsinstantie voor de Elektrische- en Gasmarkt;
- l) het Instituut voor de aanmoediging van Innovatie door Wetenschap en Technologie in Vlaanderen;
- m) het Commissariaat-generaal voor de Bevordering van de Lichamelijke Ontwikkeling, de Sport en de Openluchtrecreatie;
- n) de Dienst voor Infrastructuurwerken van het Gesubsidieerd Onderwijs;
- o) het Gemeenschapsonderwijs;
- p) de Vlaamse Onderwijsraad;
- q) de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding;
- r) het Vlaams Instituut voor het Zelfstandig Ondernemen;
- s) Kind en Gezin;
- t) het Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap;
- u) de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen;
- v) de Openbare Psychiatrische Ziekenhuizen Geel en Rekem.
- w) de Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappijen:
 - de GOM Antwerpen;
 - de GOM Limburg;
 - de GOM Oost-Vlaanderen;
 - de GOM Vlaams-Brabant;
 - de GOM West-Vlaanderen.

§ 2. In afwijking van § 1, is dit decreet niet van toepassing op het contractuele personeel dat ressorteert onder de rechtspositieregeling van het instructiepersoneel van de VDAB.

§ 3. De top- en middenkaderfuncties, en de functies die worden opgevuld door een aanwijzing in een mandaat of een tijdelijke aanstelling, komen niet in aanmerking voor statutaire indienstnemeningen overeenkomstig dit decreet.

Art. 3. Voor de toepassing van dit decreet wordt begrepen:

- 1° onder "raamstatuut": het besluit van de Vlaamse Regering van ... houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid;
- 2° onder "diensten van de Vlaamse overheid": de diensten van de Vlaamse overheid, zoals gedefinieerd in het raamstatuut, alsmede de SERV;
- 3° onder "(sub)entiteit":
 - in het geval dat voor de betrokken dienst van de Vlaamse overheid in zijn geheel een personeelsplan wordt opgemaakt: deze dienst van de Vlaamse overheid in zijn geheel;
 - in het geval dat per deelentiteit van een dienst van de Vlaamse overheid, een eigen personeelsplan wordt opgemaakt: de betrokken deelentiteit;
- 4° onder "personeelsplan": het personeelsplan van de betrokken (sub)entiteit;
- 5° onder "algemene proef": een geschiktheidsproef zonder rangschikking;
- 6° onder "statutaire indienstneming op de stoel zelf": de statutaire indienstneming in een statutaire aanwervingsgraad van een geslaagde voor de algemene proef voor deze aanwervingsgraad, bij de (sub)entiteit zelf waarbij deze geslaagde als contractueel personeelslid is tewerkgesteld.

Art. 4. § 1. Voor elke statutaire aanwervingsgraad bij een dienst van de Vlaamse overheid, wordt via de bemiddeling van SELOR, een algemene proef georganiseerd.

§ 2. Aan de algemene proef voor een statutaire aanwervingsgraad kan worden deelgenomen door de contractuele personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid, die aan de volgende voorwaarden voldoen:

- 1° in dienst geweest zijn bij één of meer Vlaamse overheidswerkgevers die ressorteren onder het sectoraal akkoord 2003-2004, en op het ogenblik van de inwerkingtreding van dit decreet minstens 10 jaar dienst tellen, de prestaties bij de Vlaamse overheidswerkgevers die onder het sectoraal akkoord 2003-2004 vallen, meegerekend;
- 2° het diploma bezitten dat overeenkomstig het raamstatuut vereist is voor het niveau van de betrokken statutaire aanwervingsgraad;
- 3° geen onvoldoende gekregen hebben gedurende de 3 jaar die de aanvraag tot deelname aan de algemene proef voorafgaan.

§ 3. Het examenreglement en het examenprogramma van de algemene proeven wordt vastgesteld door de bevoegde lijnmanager van het beleidsdomein Bestuurszaken in overleg met de vertegenwoordigers van de personeelsfunctie in de beleidsdomeinen.

§ 4. De geslaagdenlijsten van de algemene proeven worden op dezelfde datum bekend gemaakt.

Art. 5. Gedurende de periode van 2 jaar, te rekenen vanaf de datum van bekendmaking van de geslaagdenlijsten van de algemene proeven, worden de statutaire vacatures in statutaire wervingsgraden op het personeelsplan van een (sub)entiteit ingevuld, met inachtnaam van de volgende voorrangsregeling:

- 1° herplaatsing;
- 2° statutaire indienstneming van geslaagden voor de algemene proef voor de betrokken statutaire wervingsgraad, zoals bepaald in artikel 6;
- 3° statutaire invulling van de betrokken statutaire vacature via een andere door het raamstatuut omschreven invullingswijze dan de herplaatsing.

Art. 6. De statutaire indienstneming in een statutaire aanwervingsgraad van geslaagden voor de algemene proef voor deze aanwervingsgraad, gebeurt overeenkomstig de volgende regels:

- 1° als op het personeelsplan van een (sub)entiteit het aantal statutaire vacatures in een statutaire wervingsgraad groter is dan, of gelijk is aan het aantal geslaagden voor de algemene proef voor deze wervingsgraad, dat bij deze (sub)entiteit is tewerkgesteld, worden deze geslaagden op de stoel zelf in dienst genomen;
- 2° als op het personeelsplan voor een (sub)entiteit het aantal statutaire vacatures in een statutaire wervingsgraad kleiner is dan het aantal geslaagden voor de algemene proef voor deze wervingsgraad, dat bij deze (sub)entiteit is tewerkgesteld, wordt een functiespecifieke test met rangschikking georganiseerd, waaraan uitsluitend kan worden deelgenomen door de geslaagden van de algemene proef voor de betrokken wervingsgraad, die bij de betrokken (sub)entiteiten zijn tewerkgesteld. De best gerangschikten voor deze functiespecifieke test worden statutair in dienst genomen op de stoel zelf;
- 3° de statutaire vacatures in een statutaire wervingsgraad op het personeelsplan van een (sub)entiteit worden ingevuld via statutaire indienstnemingen op de stoel zelf, zolang er bij deze (sub)entiteit geslaagden zijn voor de algemene proef voor deze wervingsgraad, die geslaagd zijn voor de in 2° vermelde functiespecifieke test, en die nog niet statutair in dienst genomen zijn;
- 4° als op het personeelsplan van een (sub)entiteit in een statutaire wervingsgraad, na de statutaire indienstnemingen op de stoel zelf overeenkomstig 1°, 2° en 3°, nog statutaire vacatures niet zijn ingevuld of zich bijkomend voordoen, worden deze statutaire vacatures ingevuld via een functiespecifieke test met rangschikking, waaraan deelgenomen kan worden door de geslaagden voor de algemene proef voor deze wervingsgraad, die nog niet statutair in dienst genomen zijn, ongeacht de dienst van de Vlaamse overheid waarbij zij contractueel zijn tewerkgesteld. De best gerangschikten voor deze functiespecifieke test worden statutair in dienst genomen in de betrokken statutaire aanwervingsgraad;
- 5° de statutaire vacatures in een statutaire wervingsgraad op het personeelsplan van een (sub)entiteit die reesteren of zich voordoen na de statutaire indienstnemingen op de stoel zelf, worden ingevuld overeenkomstig 4°, zolang de lijst van geslaagden voor de functiespecifieke test, vermeld in 4°, niet is uitgeput;
- 6° de statutaire indienstneming overeenkomstig de in dit artikel bepaalde regeling, gebeurt door de lijnmanager van de betrokken dienst van de Vlaamse overheid:
 - a) wat de statutaire indienstnemingen op de stoel zelf betreft: vanaf de datum van bekendmaking van de geslaagdenlijsten voor de algemene proef;

b) wat de statutaire indienstnemeningen na een functiespecifieke test, zoals vermeld in 4°, betreft:

- indien het gaat om een statutaire vacature, waarvoor nog een functiespecifieke test wordt georganiseerd: de eerste van de maand volgend op de bekendmaking van de geslaagdenlijst voor de functiespecifieke test;
- indien het gaat om een statutaire vacature, waarvoor de functiespecifieke test reeds werd georganiseerd: de eerste van de maand volgend op een vacantverklaring van de betrekking;

7° de statutaire indienstneming van geslaagden voor algemene proeven voor statutaire aanwervingsgraden overeenkomstig dit artikel, is enkel mogelijk gedurende de periode van 2 jaar, te rekenen vanaf de datum van bekendmaking van de geslaagdenlijsten voor de algemene proeven, zoals bedoeld in artikel 4.

Art. 7. § 1. Het contractuele personeelslid dat met toepassing van het artikel 6, statutair in dienst genomen wordt op de stoel zelf, wordt niet onderworpen aan een stage.

§ 2. Het contractuele personeelslid dat met toepassing van artikel 6, statutair in dienst wordt genomen bij een andere (sub)entiteit dan deze waarbij het als contractueel personeelslid was tewerkgesteld, is inzake stage, onderworpen aan de regels van het raamstatuut. Gedurende de duur van de stage, wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst.

Art. 8. Voor de statutaire indienstnemeningen met toepassing van het artikel 6, gelden dezelfde geldelijke regels als voor statutaire indienstnemeningen bepaald in het raamstatuut.

Art. 9. De Vlaamse Regering bepaalt de datum waarop dit decreet in werking treedt.

Brussel,

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Yves LETERME

De Vlaamse minister van Bestuurszaken, Buitenlands Beleid,
Media en Toerisme,

Geert BOURGEOIS

MEMORIE VAN TOELICHTING

ONWERP VAN DECREET BETREFFENDE DE STATUTAIRE INDIENSTNEMING VAN SOMMIGE CONTRACTUELE PERSONEELSLEDEN

Dames en Heren,

1. DOEL EN INHOUD VAN HET ONTWERPDECREET

- 1.1 In het kader van het sectoraal akkoord 2001-2002 (punt 4.5) ging de Vlaamse overheid het engagement aan om "ten gronde de mogelijkheid te onderzoeken volgens welke modaliteiten, die het gelijkheidsbeginsel bij werving en bevordering niet in het gedrang brengen, contractuele personeelsleden die reeds jarenlang goed presteren kunnen overgaan naar een statutaire arbeidsplaats".
- 1.2 Het onderzoek ten gronde dat in uitvoering van het sectoraal akkoord 2001-2002 met betrekking tot deze materie werd verricht, resulteerde in de opname in het sectoraal akkoord 2003-2004 van een normalisatietraject voor het reeds jarenlang goed presterend contractuele personeel (punt 3). Het sectoraal akkoord 2003-2004 bepaalde dat dit normalisatietraject zou worden gerealiseerd bij decreet.
- 1.3 Het ontwerpdecreet dat gedurende de vorige legislatuur ter uitvoering van het sectoraal akkoord 2003-2004 werd opgemaakt, werd door de Inspectie van Financiën negatief geadviseerd, op grond van de overweging dat het in de Grondwet verankerde gelijkheidsbeginsel erdoor werd geschonden. Uit een nadere analyse van het advies van de Inspectie van Financiën kon worden afgeleid dat het uitgangspunt zelf van het ontwerpdecreet, met name de tekst van het sectoraal akkoord 2003-2004, niet in overeenstemming is met het gelijkheidsbeginsel.
- 1.4 Uitgaande van dit negatief advies werd met de representatieve vakorganisaties - na onderzoek dd. 08.06.2005 en dd. 15.06.2005 in een gemengde technische werkgroep overheid-vakbonden - dd. 01.07.2005 onderhandeld over de krachtlijnen van een nieuw normalisatietraject waarbij de intentie van het sectoraal akkoord 2003-2004 (toekenning onder welbepaalde voorwaarden van de mogelijkheid om statutair te worden in dienst genomen aan het contractueel personeel met minstens 10 jaar dienst) met respect voor het gelijkheidsbeginsel wordt uitgevoerd.
- 1.5 In het kader van deze onderhandelingen, werd met de representatieve vakorganisaties overeenstemming bereikt over een normalisatietraject, waarvan de **krachtlijnen** als volgt kunnen worden geformuleerd (cfr. notulen van de vergadering van het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest van 4 juli 2005):
 1. de normalisatie vindt plaats **binnen de nieuwe structuur** die in het kader van het **Beter Bestuurlijk Beleid (BBB)** wordt opgericht;
 2. de normalisatie wordt doorgevoerd als een **eenmalige oefening** (in

casu een eenmalige algemene proef zie 5.1 gevolgd door functiespecifieke tests, los van de mogelijkheden geboden door het raamstatuut). De normalisatiebeweging eindigt 2 jaar na de bekendmaking van de lijsten van de geslaagden voor de algemene proeven (zie 5.1). Deze lijsten worden alle op dezelfde datum gepubliceerd;

3. de normalisatie situeert zich direct na de herplaatsing. Ze heeft dan tijdelijk voorrang op de andere indienstnemingswijzen (interne arbeidsmarkt, bevordering, externe werving);
4. de normalisatie gebeurt uitsluitend in functie van de statutaire vacatures in wervingsgraden, die na de herplaatsing overblijven op de personeelsplannen van de nieuwe (sub)entiteiten (BBB). Het kan hierbij zowel om de personeelsplannen "as is", als om de personeelsplannen "to be" gaan, aangezien de normalisatiebeweging een termijn bestrijkt van 2 jaar (zie 2);
5. de normalisatie wordt afhankelijk gesteld van:
 - 5.1 het geslaagd zijn voor een algemene proef georganiseerd door bemiddeling van SELOR;
 - 5.2 het bezit van het diploma dat vereist is voor de betrokken vacature;
 - 5.3 het niet gekregen hebben van een ongunstige beoordeling gedurende de 3 jaar die de aanvraag tot deelname aan de algemene proef voorafgaan;
6. De karakteristieken van de hogervermelde algemene proeven, kunnen als volgt worden samengevat:
 - 6.1 zij worden enkel georganiseerd voor statutaire wervingsgraden;
 - 6.2 zij worden georganiseerd als geschiktheidsproef zonder rangschikking;
 - 6.3 er kan alleen worden aan deelgenomen door contractuelen met op het ogenblik van de inwerkingtreding van het normalisatiedecreet minstens 10 jaar dienst bij een Vlaamse overheidswerkgever die ressorteert onder het sectoraal akkoord 2003-2004;
 - 6.4 het programma van de algemene proeven wordt uitgewerkt in het kader van een verdere operationalisering van het normalisatietraject. Voor de nodige duiding in verband met het programma van de algemene proeven en de wijze waarop deze proeven georganiseerd, wordt gezorgd;
7. De geslaagden voor de algemene proeven, bedoeld in 5.1, worden in de mate van het mogelijke genormaliseerd "op de stoel zelf".

Indien er bij een (sub)entiteit op een bepaald ogenblik minder statutaire vacatures zijn dan contractuele personeelsleden die deze functie uitoefenen en aan de normalisatievoorwaarden voldoen, worden de betrokken vacatures toegewezen via een functiespecifieke test met rangschikking. Aan deze test kan alleen worden deelgenomen door de geslaagden voor de algemene proef van de betrokken wervingsgraad, die behoren tot dezelfde (sub)entiteit, als deze waar zich de statutaire vacature voordoet.

De (sub)entiteit waarbij zich in een wervingsgraad statutaire vacatures voordoen, moet deze statutaire vacatures invullen door normalisaties "op de stoel zelf", zolang er gedurende de looptijd van het normalisatietraject bij deze (sub)entiteit

contractuelen zijn, die **geslaagd** zijn voor de **algemene proef** voor de betrokken aanwervingsgraad, die **nog niet statutair in dienst** genomen zijn en die **slagen of geslaagd** zijn voor een **functiespecifieke test bij dezelfde (sub)entiteit**;

8. Wanneer bij een (sub)entiteit alle contractuele personeelsleden die **geslaagd** zijn voor een **algemene proef** voor een wervingsgraad, bij deze of een andere (sub)entiteit) **statutair in dienst** zijn genomen, worden eventuele nog **resterende of zich later voordoende statutaire vacatures** bij deze (sub)entiteit in de betrokken wervingsgraad, ingevuld via (een) **functiespecifieke test(s) met rangschikking**. De **betrokken entiteiten** staan zelf in voor de **nodige oproepen** in dit verband.

Aan zulke functiespecifieke tests kan worden deelgenomen door **alle contractuelen** (dus ook deze van andere (sub)entiteiten) die **geslaagd** zijn voor de **algemene proef** voor de betrokken wervingsgraad, en die **nog niet** via een **normalisatie "op de stoel zelf"** of via een **functiespecifieke test** bij een andere (sub)entiteit, statutair konden worden **in dienst** genomen;

9. De **statutaire indienstnemen** in het kader van de normalisatie ("op de stoel zelf") + na functiespecifieke test) gebeuren alleen in **statutaire wervingsgraden**;
10. In geval van **normalisatie "op de stoel zelf"**, moet het statutair in dienst genomen personeelslid, **geen stage** doorlopen.

Bij **statutaire indienstneming** in een betrekking bij een **andere (sub)entiteit** dan deze waarbij de **contractuele tewerkstelling** plaats vond, zijn inzake **stage**, de **regels** van het **raamstatuut** van toepassing. Dit betekent dat de **lijnmanager**, rekening houdend met de voorgaande contractuele prestaties, kan beslissen tot een **stage** die **korter** is dan de reglementair vastgestelde maximumduur;

11. Het contractuele personeelslid dat via de normalisatie statutair wordt in dienst genomen, wordt **bezoldigd** overeenkomstig de **bezoldigingsregeling** die is vastgesteld voor de betrokken **statutaire wervingsgraad**. De personeelsleden die via de normalisatie statutair worden in dienst genomen, **behouden de opgebouwde geldelijke anciënniteit**. De **functionele loopbaan** (opbouw van schaalanciënniteit) neemt een **aanvang** bij de **statutaire indienstneming**.

- 1.6 Het **bijgaand ontwerpdecreet** werd **overeenkomstig deze krachtlijnen** opgemaakt.

Voor een meer gedetailleerde uiteenzetting van de in het ontwerpdecreet opgenomen bepalingen, wordt hierbij verwezen naar de artikelsgewijze bespreking onder punt 2.

1.7 Motivering

Het ontwerpdecreet heeft tot doel de **optimale werking van de organisatie** te bevorderen. Voor deze optimale werking heeft de statutaire indienstneming van geschikt contractueel personeel met voldoende ervaring binnen de organisatie een meerwaarde ten aanzien van de statutaire indienstneming van buitenstaanders.

De aanwerving van contractuele personeelsleden die aan de in het decreet omschreven criteria voldoen heeft een meerwaarde ten aanzien van de statutaire indienstneming van buitenstaanders, omdat zij:

- reeds vertrouwd zijn met en kunnen functioneren binnen de bedrijfscultuur van de Vlaamse overheid (zij kennen bijvoorbeeld reeds de omzendbrieven, dienstorders en evaluatiemethodes);
- ingewerkt zijn, of sneller zullen ingewerkt zijn in een nieuwe dienst, en minder begeleiding vergen door collega's;
- reeds bewezen hebben dat zij in de praktijk goed presteren;
- reeds een netwerk van contacten binnen de Vlaamse overheid hebben.

Bij de normale statutaire aanwervingsprocedure wordt pas na de aanwerving (tijdens de stage) duidelijk of de aangeworven kandidaat effectief geschikt is voor de functie.

Daarom bevordert het bij voorrang vast benoemen van deze contractuele personeelsleden, die hun geschiktheid al hebben bewezen, de optimale werking van de organisatie.

Het ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid (hierna "het raamstatuut") bepaalt dat de contractuele personeelsleden die meedingen voor een statutaire betrekking via aanwerving, en die voor hun contractuele aanwerving geslaagd zijn voor de overeenkomstige generieke proef die de statutaire personeelsleden in die functie afleggen, worden vrijgesteld van de generieke proef. De huidige contractuele personeelsleden hebben nooit een dergelijke generieke proef afgelegd. Voor deze contractuelen wordt bij decreet voorzien in een andere manier om gemakkelijker toegang te krijgen tot statutaire betrekkingen.

De contractuele personeelsleden die op basis van het ontwerpdecreet statutair aangeworven worden, moeten slagen voor een **algemene proef** en voldoen aan de **diplomaverreichte**. Dit is gebaseerd op de aanwervingsvoorwaarden bij de normale statutaire aanwervingsprocedure, met name in het bezit zijn van een diploma of studiegetuigschrift en slagen voor een vergelijkend aanwervingsexamen georganiseerd door SELOR.

Indien de contractuele personeelsleden statutair in dienst genomen worden bij de subentiteit waarbij zij contractueel zijn tewerkgesteld, worden zij niet onderworpen aan een **stage**. Deze afwijking van de algemene regeling wordt verantwoord door het feit dat deze personen reeds met de werking van de betrokken subentiteit vertrouwd zijn.

Indien de contractuele personeelsleden statutair in dienst genomen worden bij een andere (sub)entiteit, worden zij wel onderworpen aan de in het raamstatuut voorziene stage.

Ook in het raamstatuut stapt men af van het principe dat contractuele personeelsleden voor hun vaste benoeming een even lange stage moeten doen als externe kandidaten die aangeworven worden. Het raamstatuut voorziet dat de duur van de stage gereduceerd kan worden, bijvoorbeeld omwille van het feit dat het personeelslid al met de werking van de organisatie vertrouwd is.

1.8 Decretale verankering van de normalisatieregeling

Het sectoraal akkoord 2003-2004 (punt 3.7) bepaalde dat de normalisatie zou worden gerealiseerd door middel van een **decreet**. De

uitvoering van het nieuwe normalisatietraject brengt hieraan **geen wijziging**. Gelet op de krachtlijnen die voor dit nieuwe traject werden vastgesteld (zie hoger), blijft een decretale verankering van de normalisatieregeling immers nodig om de agentschappen met rechtspersoonlijkheid - die niet per definitie via de bemiddeling van SELOR moeten werven - in het kader van de normalisatie de **verplichting** te kunnen opleggen via SELOR te werven.

2. ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING

Artikel 2

Dit artikel definieert het toepassingsgebied van het ontwerpdecreet.

Conform punt 2.1.3. van het sectoraal akkoord 2003-2004 is het ontwerpdecreet van toepassing op de diensten van de Vlaamse overheid waarin de Vlaamse overheidswerkgevers geheel of gedeeltelijk worden ondergebracht die in de huidige structuur het toepassingsgebied uitmaken van dit sectoraal akkoord.

Tot het toepassingsgebied van het ontwerpdecreet behoort evenwel niet het personeel van de VDAB dat ressorteert onder de rechtspositieregeling van het instructiepersoneel. Dit personeel behoort immers ook niet tot het toepassingsgebied van sectoraal akkoord 2003-2004 (punten 2.1.2 en 2.2)

De top -en middenkaderfuncties komen niet in aanmerking voor statutaire indienstnemeningen overeenkomstig het normalisatiedecreet. Dit is evenmin het geval voor de functies die worden opgevuld door aanwijzing in een mandaat of tijdelijke aanstelling.

Artikel 3

Dit artikel definieert de begrippen "raamstatuut", "diensten van de Vlaamse overheid", "(sub)entiteit", "personeelsplan", "algemene proef" en "statutaire indienstneming op de stoel zelf" die in het ontwerpdecreet worden gebruikt.

Aangezien de normalisatie (=statutaire indienstneming) van het contractuele personeel zich situeert in de nieuwe structuur dit in het kader van het beter Bestuurlijk Beleid worden opgericht, worden onder het begrip "diensten van de Vlaamse overheid", dezelfde diensten begrepen als gedefinieerd in het raamstatuut (besluit van de Vlaamse Regering van 13 januari 2006 houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid (departementen, intern verzelfstandigde agentschappen met en zonder rechtspersoonlijkheid, publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigde agentschappen, secretariaten van de strategische adviesraden, administratieve diensten van het Gemeenschapsonderwijs)). In tegenstelling tot wat geldt in het raamstatuut, behoort echter ook de SERV tot de diensten van de Vlaamse overheid, zoals gedefinieerd in het ontwerpdecreet.

Onder "(sub)entiteit" wordt begrepen:

- in het geval dat voor de betrokken dienst van de Vlaamse overheid in zijn geheel een personeelsplan wordt opgemaakt: deze dienst van de Vlaamse overheid in zijn geheel;
- in het geval dat per deelentiteit van een dienst van de Vlaamse overheid, een eigen personeelsplan wordt opgemaakt: de betrokken deelentiteit.

Het personeelsplan van een (sub)entiteit, zoals bedoeld in het

ontwerpdecreet, is in eerste instantie het geheel van de in het kader van de migratie naar de nieuwe structuur, overgekomen statutaire betrekkingen en overgehevelde statutaire vacatures. Er is dus steeds een personeelsplan in functie waarvan kan worden genormaliseerd.

Het personeelsplan is echter een dynamisch gegeven. Ook de statutaire vacatures die ontstaan door aanpassingen van het personeelsplan, gedurende de 2 jaar te rekenen vanaf de bekendmaking van de geslaagdenlijsten voor de algemene proeven, komen desgevallend in aanmerking voor statutaire invulling door middel van normalisatie.

Bij de opmaak van de personeelsplannen voor de nieuwe diensten moet rekening gehouden worden met de nieuwe lijsten van bijkomende of specifieke opdrachten, die in toepassing van het raamstatuut, door de Vlaamse minister van Bestuurszaken voor de nieuwe diensten worden vastgesteld. De contractuele betrekkingen, die ingevolge de screening van de huidige lijsten van bijkomende of specifieke opdrachten naar het statutaire stelsel worden overgezet, creëren bijkomende statutaire vacatures die desgevallend eveneens via de normalisatie kunnen worden ingevuld.

Artikel 4

Dit artikel betreft de organisatie van een algemene proef, voor elke statutaire aanwervingsgraad die voorkomt bij een dienst van de Vlaamse overheid.

Gelet op de definitie gegeven onder artikel 3, moet onder "algemene proef" worden begrepen: een geschiktheidsproef zonder rangschikking.

Dat voor de algemene proef geen rangschikking wordt opgemaakt, heeft te maken met het feit dat de normalisaties op de stoel zelf worden voorbehouden aan de geslaagden voor de algemene proef die contractueel tewerkgesteld zijn bij de (sub)entiteit waarbij zich de vacature voordoet. De verplichting opleggen om een rangschikking te volgen zou in dit verband dan ook geen zin hebben. Wat de normalisaties via functiespecifieke tests betreft, is het de rangschikking van de functiespecifieke test die wordt gevolgd. In tegenstelling tot wat geldt voor de algemene proeven (geen rangschikking), worden voor de functiespecifieke tests wel rangschikkingen opgemaakt (zie artikel 6).

De algemene proeven worden georganiseerd door bemiddeling van SELOR.

Dat de algemene proeven alleen door bemiddeling van SELOR worden georganiseerd, heeft te maken met het feit dat het niet gaat om een proef die in functie van één welbepaalde Vlaamse overheidswerkgever wordt georganiseerd, maar om een proef die toegang moet kunnen bieden tot alle betrokken Vlaamse overheidswerkgevers (zie toelichting bij artikel 6: alle contractuele personeelsleden die voor de algemene proef zijn geslaagd maar niet "op de stoel zelf" kunnen worden genormaliseerd, kunnen bij alle diensten van Vlaamse overheid deelnemen aan functiespecifieke tests voor nog overblijvende statutaire vacatures). Ingevolge de Bijzondere Wet van 08.08.1980 is de statutaire rekrutering via de bemiddeling van SELOR een verplichting voor de departementen en IVA's zonder rechtspersoonlijkheid. Om ook personeelsverkeer naar de departementen en IVA's zonder rechtspersoonlijkheid mogelijk te maken, is er bijgevolg geen andere optie, dan de organisatie van de algemene proeven, uitsluitend door de bemiddeling van SELOR te laten gebeuren. Dit grijpt in op de autonomie van de EVA's en IVA's met rechtspersoonlijkheid om zelf hun selector te kiezen. Via bijgaand ontwerpdecreet wordt dan ook aan deze agentschappen de verplichting opgelegd, om de statutaire vacatures op het personeelsplan in te vullen via de door de bemiddeling van SELOR georganiseerde algemene proeven zolang er

geslaagden voor de algemene proeven overblijven die nog niet statutair in dienst zijn genomen, en de periode van 2 jaar (zie artikel 5) nog niet is verstreken.

Aan de algemene proeven kan alleen worden deelgenomen door contractuelen die in dienst geweest zijn bij één of meer Vlaamse overheidswerkgevers die ressorteren onder het sectoraal akkoord 2002-2004, en op het ogenblik van de inwerkingtreding van het normalisatiedecreet minstens 10 jaar dienst tellen, de prestaties bij de Vlaamse overheidswerkgevers die onder het sectoraal akkoord 2003-2004 vallen, meegerekend.

Het hoeft hierbij niet te gaan om een ononderbroken periode van minstens 10 jaar: ook niet-aaneensluitende periodes worden voor het vereiste aantal jaren meegeteld. Periodes van deeltijds werk of van schorsing van de arbeidsovereenkomst worden op dezelfde manier aangerekend als periodes van voltijds werk. De berekening van de minstens 10 jaar gebeurt volgens dezelfde afrondingsregels als de berekening van de geldelijke anciënniteit.

Voor contractuelen die overgeheveld werden, worden prestaties bij de overheid van herkomst, meegeteld voor de vereiste 10 jaar.

De vereiste 10 jaren moeten niet alle in de hoedanigheid van contractueel personeelslid zijn gepresteerd. Tellen bijgevolg eveneens mee: de periodes van tewerkstelling als ambtenaar, gesubsidieerd contractueel, doelgroepwerknemer, IBF-werknemer...

Het personeelslid moet wel contractueel zijn de dag van de inwerkingtreding van het ontwerpdecreet, en op het ogenblik van de statutaire indienstneming in de betrokken statutaire vacature.

De soort van arbeidsovereenkomst (bepaalde of onbepaalde duur, vervangingsovereenkomst) heeft geen belang voor de toegang tot het normalisatietraject.

De onderwijs-GECO's ("CODO's") met een gemengde rechtspositieregeling overheid-onderwijs, die aan de voorwaarden van het artikel 3, § 2 voldoen, vallen wel onder het toepassingsgebied van het ontwerpdecreet. Hun contractuele werkgever is immers de Vlaamse Gemeenschap.

De IBF-werknemers van de Openbare Psychiatrische Ziekenhuizen van Geel en Rekem zijn ook niet uitgesloten van het normalisatietraject. Voor elke IBF-werknemer die wordt genormaliseerd, wordt een gewoon contract omgezet naar een IBF-contract.

De contractuelen van de eigen vermogens die binnen de diensten van de Vlaamse overheid worden geïntegreerd, moeten de door artikel 4, § 1 gevraagde prestaties bij een Vlaamse overheidswerkgever die onder het sectoraal akkoord 2003-2004 valt, kunnen voorleggen om toegang te hebben tot het normalisatietraject. De prestaties met het eigen vermogen als contractuele werkgever, tellen voor de berekening van de minimum 10 jaar niet mee.

Naast de voorwaarde van de minstens 10 jaar dienst, stelt het ontwerpdecreet als voorwaarden voor deelname aan de algemene proeven ook:

- a) de voorwaarde van het bezit van het voor het niveau van de betrokken statutaire aanwervingsgraad vereiste diploma. Dit diploma kan worden afgeleid uit de bijlagen bij het raamstatuut.

De voorwaarde van het bezit van het met het niveau van de betrokken aanwervingsgraad overeenstemmende diploma wordt gesteld, rekening

houdend met het feit dat de algemene proeven worden ingericht met het oog op een indienstemming in een statutaire betrekking (al dan niet na het slagen voor een eventueel nog bijkomende functiespecifieke test - zie normalisatieregeling zoals bepaald in het artikel 6). Het artikel 9, § 1, tweede lid van het APKB stelt: "Als ambtenaar kan enkel worden aangeworven diegene die houder is van het diploma of studiegetuigschrift dat, ingevolge het betrokken statuut, overeenstemt met het niveau van de betrekking waarin wordt aangeworven". Volgens de toelichting bij het APKB komt het aan de betrokken overheid toe om in het ambtenarenstatuut nader te bepalen welke toelatingsvoorwaarden, bvb. inzake diploma's worden vereist. Gelet op het delicate karakter van een normalisatiebeweging (risico op het schending van het gelijkheidsbeginsel), wordt in het kader van het ontwerpdecreet niet afgeweken van de in het personeelsstatuut opgenomen voorwaarden inzake diplomabezit. De uitzondering die opgenomen is in het APKB (schaarste op de arbeidsmarkt-knelpuntenberoepen) kan niet worden ingeroepen voor zover de normalisatie reguliere functies betreft waarvoor geen schaarste op de arbeidsmarkt bestaat. Het feit dat de contractuele tewerkstelling in een functie reglementair mogelijk was zonder het vereiste diplomabezit, is geen voldoende reden om ook de statutaire tewerkstelling in deze functie toe te laten.

- b) de voorwaarde "geen onvoldoende te hebben gekregen gedurende 3 jaar die de aanvraag tot deelname aan de algemene proef voorafgaan". In het sectoraal akkoord 2003-2004 (punt 3.1) was opgenomen dat "geen onvoldoende" mocht zijn toegekend (d.w.z. "nooit" een onvoldoende over de gehele voorgaande tewerkstellingsduur). In de krachtlijnennota over het nieuwe normalisatietraject, waarover met de representatieve vakorganisaties overeenstemming werd bereikt (cfr. notulen van de vergadering van het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest van 4 juli 2005) werd deze eis evenwel herleid tot het niet gekregen hebben van een ongunstige beoordeling (=onvoldoende) gedurende de laatste 3 jaar voorafgaand aan de deelname aan de algemene proef. Het is immers billijk dat ook contractuelen die reeds jaren geleden, een onvoldoende hebben gekregen, maar inmiddels terug op een bestendige wijze sterk presteren, ook de mogelijkheid krijgen tot deelname aan het normalisatiecircuit. In tegenstelling tot het ontwerpdecreet dat tijdens de vorige legislatuur werd opgemaakt, omvat het huidig normalisatietraject wel de vereiste van geslaagd te zijn voor een algemene proef georganiseerd tot SELOR. Rekening houdend met het stellen van deze vereiste, kon de voorwaarde "nooit geen onvoldoende" worden afgezwakt tot "de laatste 3 jaar geen onvoldoende".

Overeenkomstig het artikel 4 § 3 bepaalt de bevoegde lijnmanager van het beleidsdomein Bestuurszaken in overleg met de vertegenwoordigers van de personeelsfunctie in de beleidsdomeinen het examenreglement en het examenprogramma voor de algemene proeven. Met de representatieve organisaties wordt hierover onderhandeld. Voor de nodige duiding in verband met het programma van de algemene proeven en de wijze waarop deze proeven worden georganiseerd, wordt gezorgd.

De contractuele personeelsleden kunnen (voor zover zij voldoen aan de toegangsvoorwaarden vastgesteld in het artikel 4, § 2), deelnemen aan algemene proeven voor verschillende statutaire aanwervingsgraden.

Artikel 5

Dit artikel definieert de voorrangsregeling die geldt bij invulling van statutaire vacatures in statutaire aanwervingsgraden op het personeelsplan.

Deze vacatures moeten bij voorrang worden opgevuld door herplaatsing. Het gaat hierbij om de herplaatsing, zoals voorzien in het raamstatuut.

Als herplaatsing niet mogelijk is, moeten de statutaire vacatures in statutaire aanwervingsgraden op het personeelsplan worden ingevuld door de statutaire indienstnemingen van geslaagden voor de algemene proeven, overeenkomstig de regeling opgenomen in het artikel 6.

Pas wanneer met toepassing van artikel 6 geen normalisaties meer mogelijk zijn, kunnen de statutaire vacatures in statutaire aanwervingsgraden worden ingevuld, met toepassing van de gewone regels van het raamstatuut (interne arbeidsmarkt, werving, bevordering al dan niet in combinatie).

Indien een statutaire graad zowel aanwervingsgraad als bevorderingsgraad is, moet zij met het oog op de toepassing van de in artikel 5 vastgestelde voorrangregeling, worden beschouwd als aanwervingsgraad.

De voorrangregeling bepaald in artikel 5 van het ontwerpdecreet geldt voor de duur van 2 jaar, te rekenen vanaf de datum van bekendmaking van de geslaagdenlijsten voor de algemene proeven. Deze termijn stemt overeen met de termijn waarbinnen, onder de voorwaarden gesteld door het ontwerpdecreet, tot normalisatie van contractueel personeel kan worden overgegaan (zie artikel 6, 7°).

Artikel 6

Dit artikel stelt de regels vast voor de normalisatie van het contractuele personeel (statutaire indienstneming van contractuele personeelsleden die geslaagd zijn voor de algemene proef voor een statutaire aanwervingsgraad, en voor zover opgelegd door het ontwerpdecreet, ook voor een functiespecifieke test voor de betrokken statutaire vacature). Het artikel 6 geeft hierbij concrete uitwerking aan de krachtlijnen voor het normalisatietraject, die werden overeengekomen met de representatieve vakorganisaties (cfr. notulen van de vergadering van het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest van 4 juli 2005).

Conform deze krachtlijnen wordt in het ontwerpdecreet de normalisatie gedefinieerd als een eenmalige oefening (in casu een eenmalige algemene proef (zie artikel 4) gevolgd door functiespecifieke tests, los van de mogelijkheden geboden door het raamstatuut). De normalisatiebeweging eindigt 2 jaar na de bekendmaking van de lijsten van de geslaagden voor de algemene proeven (zie artikel 6, 7°). Deze lijsten zullen alle op dezelfde datum worden gepubliceerd (zie artikel 4, § 4).

Een gemakkelijke doorstroming van een contractuele naar een statutaire betrekking, blijft hierna evenwel mogelijk in het kader van het raamstatuut. In dit statuut werd immers een regeling opgenomen op grond waarvan contractuele personeelsleden die geslaagd zijn voor dezelfde generieke test als deze voor een statutaire vacature wordt georganiseerd, rechtstreeks toegang krijgen tot de functiespecifieke test voor deze statutaire vacature.

De termijn van 2 jaar vanaf de bekendmaking van de geslaagdenlijsten voor de algemene proeven heeft betrekking op de vacantverklaringen van statutaire betrekkingen: alle statutaire betrekkingen die binnen de 2 jaar, te rekenen vanaf de bekendmaking van de geslaagdenlijsten voor de algemene proeven worden vacantverklaard, kunnen (voor zover geen herplaatsing mogelijk is) door normalisatie worden ingevuld, ook al situeert de concrete statutaire indienstneming zich buiten deze termijn van 2 jaar.

Wat betreft de verschillende stappen van het normalisatietraject, wordt het volgende opgemerkt:

- a) Voor een normalisatie op de stoel zelf is het nodig dat de geslaagde voor de betrokken statutaire aanwervingsgraad, tot het contractuele personeel behoort van de (sub)entiteit waarbij zich de statutaire vacature in deze statutaire aanwervingsgraad voordoet.

Indien het aantal statutaire vacatures in de betrokken statutaire aanwervingsgraad op het personeelsplan van de betrokken (sub)entiteit groter dan of gelijk aan is aan het aantal geslaagden voor de algemene proef voor de betrokken aanwervingsgraad dat bij deze (sub)entiteit is tewerkgesteld, worden deze geslaagden bij deze (sub)entiteit statutair in dienst genomen in de betrokken statutaire aanwervingsgraad. Zij moeten in dit geval:

- geen functiespecifieke test afleggen;
- niet over het diploma beschikken dat eventueel in de functiebeschrijving van een statutaire betrekking in de betrokken aanwervingsgraad, specifiek wordt gevraagd.

Indien het aantal statutaire vacatures in een statutaire aanwervingsgraad op het personeelsplan van een (sub)entiteit lager is dan het aantal geslaagden bij deze (sub)entiteit voor de algemene proef voor de betrokken aanwervingsgraad, gebeuren de normalisaties op de stoel zelf echter pas, na de organisatie van een functiespecifieke test, waaraan enkel kan worden deelgenomen door de geslaagden van de betrokken (sub)entiteit zelf.

Voor de deelname aan zulke functiespecifieke test wordt niet vereist dat de geslaagde voor de algemene proef voor de betrokken statutaire aanwervingsgraad, over het specifieke diploma beschikt dat eventueel in de functiebeschrijving van een betrekking van deze aanwervingsgraad wordt gevraagd. Het geslaagd zijn voor de algemene proef voor de betrokken statutaire aanwervingsgraad volstaat om deel te nemen aan de functiespecifieke selecties die met het oog op normalisatie op de stoel zelf worden georganiseerd.

De rangschikking behaald voor de hogervermelde functiespecifieke test bepaalt welke contractuelen worden statutair in dienst genomen "op de stoel zelf". Een contractueel personeelslid dat zich batig klasseert voor de functiespecifieke test, maar niet over het specifieke diploma beschikt dat in de functiebeschrijving van een statutaire betrekking van de betrokken statutaire aanwervingsgraad wordt gevraagd, wordt eveneens genormaliseerd "op de stoel zelf".

- b) Voor een normalisatie op de stoel zelf is niet vereist dat het personeelslid de betrekking /graad waarin het statutair wordt in dienst genomen, reeds als contractueel uitoefende. Omdat deelname aan de algemene proef voor een statutaire aanwervingsgraad mogelijk is, voor alle contractuelen die over het diploma beschikken dat overeenstemt met de betrokken statutaire aanwervingsgraad (de andere toegangsvoorwaarden buiten beschouwing gelaten), is het bijgevolg mogelijk dat bvb. een contractuele directeur slaagt voor een algemene proef voor adjunct van de directeur, en al dan niet via een functiespecifieke test, statutair in dienst genomen wordt als adjunct van de directeur, in het kader van de normalisatie op de stoel zelf.
- c) Voor deelname aan functiespecifieke tests bij andere (sub)entiteiten, wordt evenmin vereist dat de geslaagden voor de algemene proef voor een statutaire wervingsgraad, over het specifieke diploma beschikt dat

eventueel in de functiebeschrijving van een statutair in te vullen betrekking wordt gevraagd. Het geslaagd zijn voor de algemene proef voor de betrokken statutaire aanwervingsgraad volstaat ook voor deelname aan deze soort van functiespecifieke tests en voor indienstneming in de statutaire betrekking.

- d) Indien statutair in dienst genomen wordt via functiespecifieke tests, bestaat geen verplichting om meer dan één functiespecifieke test te organiseren.

Het is niettemin toegelaten dat ingevolge verschillende functiebeschrijvingen, bij eenzelfde (sub)entiteit meerdere functiespecifieke tests worden georganiseerd voor dezelfde statutaire aanwervingsgraad.

In dit geval moet elke statutaire vacature met dezelfde functiebeschrijving worden ingevuld door middel van de statutaire indienstneming van geslaagden voor de met deze functiebeschrijving overeenstemmende functiespecifieke test, totdat de geslaagdenlijst van deze functiespecifieke test is uitgeput, en kan pas na de uitputting van deze geslaagdenlijst voor vacatures met dezelfde functiebeschrijving een beroep worden gedaan op andere indienstnemingscircuits (interne arbeidsmarkt, werving, bevordering).

Indien bij een (sub)entiteit voor een en dezelfde statutaire aanwervingsgraad verschillende functiespecifieke tests worden georganiseerd, worden na uitputting van de geslaagdenlijst die overeenstemt met een welbepaalde functiebeschrijving, de statutaire vacatures met deze functiebeschrijving, niet opgevuld door indienstneming van geslaagden voor functiespecifieke tests die overeenstemmen met een andere functiebeschrijving.

- e) De geslaagden van de algemene proef kunnen deelnemen aan functiespecifieke tests voor meerdere statutaire betrekkingen. Ook wanneer zij bij de eigen (sub)entiteit nog in aanmerking komen voor een normalisatie op de stoel zelf (geval waarin de normalisaties op de stoel zelf worden toegewezen via een functiespecifieke test), kunnen zij reeds deelnemen aan functiespecifieke tests bij andere (sub)entiteiten.
- f) De oproepen van de functiespecifieke tests gebeuren door de diensten van de Vlaamse overheid zelf.

Artikel 7

Het contractuele personeelslid dat statutair wordt in dienst genomen op de stoel zelf, wordt niet onderworpen aan een stage.

Het APKB laat de overheden vrij te bepalen of statutaire indienstnemingen gebeuren met of zonder stage. Voor contractuelen die op de stoel zelf worden genormaliseerd, wordt een stage niet meer nodig geacht, uitgaande van de redenering dat het in regel gaat om personen die reeds in contractueel verband de betrokken functie met voldoende kwaliteit uitoefenden.

Indien de statutaire indienstneming gebeurt bij een andere (sub)entiteit, wordt wel een stageverplichting opgelegd, omdat in dit geval de inhoudelijke vergelijkbaarheid van de contractueel uitgeoefende functie, en de functie waarin statutair in dienst genomen wordt, minder evident is. In toepassing van het raamstatuut, kan de lijnmanager, rekening houdend met de voorgaande contractuele prestaties, evenwel beslissen tot een stage die korter is dan

de reglementair vastgestelde maximumduur.

In analogie met de reeds voor ambtenaren vastgestelde regeling (ambtshalve toekenning van onbezoldigd verlof (bovenop het gewone gecontingenteerd verlof) voor de duur van de stage in de nieuwe betrekking in geval van slagen voor een vergelijkend aanwervingsexamen of voor een examen voor overgang naar een ander niveau), wordt indien een contractueel personeelslid in het kader van zijn normalisatie, een stage moet volbrengen, de uitvoering van zijn contract geschorst voor de duur van de stage.

Artikel 8

Voor de statutaire indienstnemeningen via het normalisatiecircuit gelden dezelfde geldelijke regels als bij gewone statutaire indienstnemeningen.

M.a.w.: het contractuele personeelslid dat via de normalisatie in dienst wordt genomen, wordt bezoldigd overeenkomstig de bezoldigingsregeling die is vastgesteld voor de betrokken statutaire wervingsgraad. Indien de bezoldiging als contractueel personeelslid hoger was dan deze als statutair personeelslid, wordt de bezoldiging als contractueel dus niet verder doorbetaald.

De niet-doorbetaling van het hoger loon als contractueel wordt verrechtvaardigd vanuit het feit dat deze doorbetaling ook niet gebeurt bij gewone statutaire aanwervingen. Bovendien heeft het personeelslid als statutair een grotere werkzekerheid en een beter pensioenstelsel dan als contractueel. De voordelen als statutair moeten door het personeelslid zelf worden afgewogen tegenover het eventuele hogere loon als contractueel.

Uiteraard behouden de personeelsleden die via de normalisatie statutair worden in dienst genomen, de opgebouwde geldelijke anciënniteit.

De functionele loopbaan (opbouw van schaalanciënniteit) neemt een aanvang bij de statutaire indienstneming.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Yves LETERME

De Vlaamse minister van Bestuurszaken, Buitenlands Beleid,
Media en Toerisme,

Geert BOURGEOIS



VLAAMSE REGERING

De Vlaamse minister van Bestuurszaken, Buitenlands Beleid, Media en Toerisme

NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft : Ontwerpdecreet tot statutaire indienstneming van sommige contractuele personeelsleden

1. DOEL EN INHOUD VAN HET ONTWERPDECREET

- 1.1 In het kader van het sectoraal akkoord 2001-2002 (punt 4.5) ging de Vlaamse overheid het engagement aan om “ten gronde de mogelijkheid te onderzoeken volgens welke modaliteiten, die het gelijkheidsbeginsel bij werving en bevordering niet in het gedrang brengen, contractuele personeelsleden die reeds jarenlang goed presteren kunnen overgaan naar een statutaire arbeidsplaats”.
- 1.2 Het onderzoek ten gronde dat in uitvoering van het sectoraal akkoord 2001-2002 met betrekking tot deze materie werd verricht, resulteerde in de opname in het sectoraal akkoord 2003-2004 van een normalisatietraject voor het reeds jarenlang goed presterend contractuele personeel (punt 3). Het sectoraal akkoord 2003-2004 bepaalde dat dit normalisatietraject zou worden gerealiseerd bij decreet.
- 1.3 Het ontwerpdecreet dat gedurende de vorige legislatuur ter uitvoering van het sectoraal akkoord 2003-2004 werd opgemaakt, werd door de Inspectie van Financiën negatief geadviseerd, op grond van de overweging dat het in de Grondwet verankerde gelijkheidsbeginsel erdoor werd geschonden. Uit een nadere analyse van het advies van de Inspectie van Financiën kon worden afgeleid dat het uitgangspunt zelf van het ontwerpdecreet, met name de tekst van het sectoraal akkoord 2003-2004, niet in overeenstemming is met het gelijkheidsbeginsel.
- 1.4 Uitgaande van dit negatief advies werd met de representatieve vakorganisaties – na onderzoek dd. 08.06.2005 en dd. 15.06.2005 in een gemengde technische werkgroep overheid-vakbonden – dd. 01.07.2005 onderhandeld over de krachtlijnen van een nieuw normalisatietraject waarbij de intentie van het sectoraal akkoord 2003-2004 (*toekenning onder welbepaalde voorwaarden van de mogelijkheid om statutair te worden in dienst genomen aan het contractueel personeel met minstens 10 jaar dienst*) met respect voor het gelijkheidsbeginsel wordt uitgevoerd.
- 1.5 In het kader van deze onderhandelingen, werd met de representatieve vakorganisaties overeenstemming bereikt over een normalisatietraject, waarvan de **krachtlijnen** als volgt kunnen worden geformuleerd (cfr. notulen van de vergadering van het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap – Vlaams Gewest van 4 juli 2005):
 1. de normalisatie vindt plaats **binnen de nieuwe structuur** die in het kader van het

Beter Bestuurlijk Beleid (BBB) wordt opgericht;

2. de normalisatie wordt doorgevoerd als een **eenmalige oefening** (in casu een eenmalige algemene proef zie 5.1 gevolgd door functiespecifieke tests, los van de mogelijkheden geboden door het raamstatuut). **De normalisatiebeweging eindigt 2 jaar na de bekendmaking van de lijsten van de geslaagden voor de algemene proeven** (zie 5.1). Deze lijsten worden alle **op dezelfde datum** gepubliceerd;
3. de normalisatie situeert zich direct **na de herplaatsing**. Ze heeft dan **tijdelijk voorrang** op de **andere indienstnemingswijzen** (interne arbeidsmarkt, bevordering, externe werving);
4. de normalisatie gebeurt uitsluitend in functie van de **statutaire vacatures in wervingsgraden**, die na de herplaatsing overblijven op de **personeelsplannen van de nieuwe (sub)entiteiten (BBB)**. Het kan hierbij zowel om de **personeelsplannen "as is"**, als om de **personeelsplannen "to be"** gaan, aangezien de normalisatiebeweging een termijn bestrijkt van 2 jaar (zie 2);
5. de **normalisatie** wordt **afhankelijk** gesteld van:
 - 5.1 het **geslaagd** zijn voor een **algemene proef** georganiseerd door bemiddeling van **SELOR**;
 - 5.2 het **bezit** van het **diploma** dat vereist is voor de betrokken **vacature**;
 - 5.3 het **niet gekregen hebben** van een **ongunstige beoordeling** gedurende de **3 jaar** die de **aanvraag tot deelname** aan de **algemene proef** voorafgaan;
6. De **karakteristieken** van de hogervermelde **algemene proeven**, kunnen als volgt worden samengevat:
 - 6.1 zij worden **enkel georganiseerd** voor **statutaire wervingsgraden**;
 - 6.2 zij worden georganiseerd als **geschiktheidsproef zonder rangschikking**;
 - 6.3 er kan alleen worden aan deelgenomen door contractuelen met **op het ogenblik van de inwerkingtreding van het normalisatiedecreet minstens 10 jaar dienst** bij een **Vlaamse overheidswerkgever** die ressorteert onder het **sectoraal akkoord 2003-2004**;
 - 6.4 het **programma** van de **algemene proeven** wordt **uitgewerkt** in het kader van een **verdere operationalisering** van het normalisatietraject. Voor de nodige **duiding** in verband met het **programma** van de **algemene proeven** en de **wijze** waarop deze **proeven georganiseerd**, wordt gezorgd;
7. De **geslaagden** voor de **algemene proeven**, bedoeld in 5.1, worden in de mate van het mogelijke **genormaliseerd "op de stoel zelf"**.

Indien er bij een (sub)entiteit op een bepaald ogenblik **minder statutaire vacatures** zijn dan **contractuele personeelsleden** die deze **functie** uitoefenen en aan de **normalisatievoorwaarden** voldoen, worden de **betrokken vacatures** toegewezen via een **functiespecifieke test met rangschikking**. Aan deze test kan alleen worden deelgenomen door de **geslaagden** voor de **algemene proef** van de betrokken wervingsgraad, die behoren tot **dezelfde (sub)entiteit**, als deze waar zich de **statutaire vacature** voordoet.

De (sub)entiteit waarbij zich in een wervingsgraad **statutaire vacatures** voordoet, moet deze statutaire vacatures invullen door **normalisaties "op de stoel zelf"**, zolang er gedurende de looptijd van het normalisatietraject bij deze (sub)entiteit **contractuelen** zijn, die **geslaagd** zijn voor de **algemene proef** voor de betrokken

aanwervingsgraad, die **nog niet statutair in dienst** genomen zijn en die **slagen of geslaagd** zijn voor een **functiespecifieke test bij dezelfde (sub)entiteit**;

8. Wanneer bij een (sub)entiteit **alle contractuele personeelsleden** die **geslaagd** zijn voor een **algemene proef** voor een wervingsgraad, bij deze of een andere (sub)entiteit **statutair in dienst** zijn genomen, worden eventuele nog **resterende of zich later voordoende statutaire vacatures** bij deze (sub)entiteit in de betrokken wervingsgraad, ingevuld via (een) **functiespecifieke test(s) met rangschikking**. De **betrokken entiteiten** staan zelf in voor de **nodige oproepen** in dit verband.

Aan zulke functiespecifieke tests kan worden deelgenomen door **alle contractuelen** (dus ook deze van andere (sub)entiteiten) die **geslaagd** zijn voor de **algemene proef** voor de betrokken wervingsgraad, en die **nog niet** via een **normalisatie “op de stoel zelf”** of via een **functiespecifieke test** bij een andere (sub)entiteit, statutair konden worden **in dienst** genomen;

9. De **statutaire indienstnemen** in het kader van de normalisatie (“op de stoel zelf”) + na functiespecifieke test) gebeuren alleen in **statutaire wervingsgraden**;
10. In geval van **normalisatie “op de stoel zelf”**, moet het statutair in dienst genomen personeelslid, **geen stage** doorlopen.

Bij **statutaire indienstneming** in een betrekking bij een **andere (sub)entiteit** dan deze waarbij de **contractuele tewerkstelling** plaats vond, zijn inzake **stage**, de **regels** van het **raamstatuut** van toepassing. Dit betekent dat de **lijnmanager**, rekening houdend met de voorgaande contractuele prestaties, kan beslissen tot een **stage die korter** is dan de reglementair vastgestelde maximumduur;

11. Het contractuele personeelslid dat via de normalisatie statutair wordt in dienst genomen, wordt **bezoldigd** overeenkomstig de **bezoldigingsregeling** die is vastgesteld voor de betrokken **statutaire wervingsgraad**. De personeelsleden die via de normalisatie statutair worden in dienst genomen, **behouden de opgebouwde geldelijke anciënniteit**. De **functionele loopbaan** (opbouw van schaalanciënniteit) neemt een **aanvang** bij de **statutaire indienstneming**.

1.6 Het bijgaand ontwerpdecreet werd overeenkomstig deze krachtlijnen opgemaakt.

Voor een meer gedetailleerde uiteenzetting van de in het ontwerpdecreet opgenomen bepalingen, wordt hierbij verwezen naar de artikelsgewijze bespreking die is opgenomen in de memorie van toelichting.

1.7 Motivering

Het ontwerpdecreet heeft tot doel de **optimale werking van de organisatie** te bevorderen. Voor deze optimale werking heeft de statutaire indienstneming van geschikt contractueel personeel met voldoende ervaring binnen de organisatie een meerwaarde ten aanzien van de statutaire indienstneming van buitenstaanders.

De aanwerving van contractuele personeelsleden die aan de in het ontwerpdecreet omschreven criteria voldoen heeft een meerwaarde ten aanzien van de statutaire indienstneming van buitenstaanders, omdat zij:

- reeds vertrouwd zijn met en kunnen functioneren binnen de bedrijfscultuur van de Vlaamse overheid (zij kennen bijvoorbeeld reeds de omzendbrieven, dienstorders en

- evaluatiemethodes);
- ingewerkt zijn, of sneller zullen ingewerkt zijn in een nieuwe dienst, en minder begeleiding vergen door collega's;
 - reeds bewezen hebben dat zij in de praktijk goed presteren;
 - reeds een netwerk van contacten binnen de Vlaamse overheid hebben.

Bij de normale statutaire aanwervingsprocedure wordt pas na de aanwerving (tijdens de stage) duidelijk of de aangeworven kandidaat effectief geschikt is voor de functie.

Daarom bevordert het bij voorrang vast benoemen van deze contractuele personeelsleden, die hun geschiktheid al hebben bewezen, de optimale werking van de organisatie.

Het ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid (hierna "het raamstatuut") bepaalt dat de contractuele personeelsleden die meedingen voor een statutaire betrekking via aanwerving, en die voor hun contractuele aanwerving geslaagd zijn voor de overeenkomstige generieke proef die de statutaire personeelsleden in die functie afleggen, worden vrijgesteld van de generieke proef. De huidige contractuele personeelsleden hebben nooit een dergelijke generieke proef afgelegd. Voor deze contractuelen wordt bij decreet voorzien in een andere manier om gemakkelijker toegang te krijgen tot statutaire betrekkingen.

De contractuele personeelsleden die op basis van het ontwerpdecreet statutair aangeworven worden, moeten slagen voor een **algemene proef** en voldoen aan de **diplomavereiste**. Dit is gebaseerd op de aanwervingsvoorwaarden bij de normale statutaire aanwervingsprocedure, met name in het bezit zijn van een diploma of studiegetuigschrift en slagen voor een vergelijkend aanwervingsexamen georganiseerd door SELOR.

Indien de contractuele personeelsleden statutair in dienst genomen worden bij de subentiteit waarbij zij contractueel zijn tewerkgesteld, worden zij niet onderworpen aan een **stage**. Deze afwijking van de algemene regeling wordt verantwoord door het feit dat deze personen reeds met de werking van de betrokken subentiteit vertrouwd zijn.

Indien de contractuele personeelsleden statutair in dienst genomen worden bij een andere (sub)entiteit, worden zij wel onderworpen aan de in het raamstatuut voorziene stage.

Ook in het raamstatuut stapt men af van het principe dat contractuele personeelsleden voor hun vaste benoeming een even lange stage moeten doen als externe kandidaten die aangeworven worden. Het raamstatuut voorziet dat de duur van de stage gereduceerd kan worden, bijvoorbeeld omwille van het feit dat het personeelslid al met de werking van de organisatie vertrouwd is.

1.8 Decretale verankering van de normalisatieregeling

Het sectoraal akkoord 2003-2004 (punt 3.7) bepaalde dat de normalisatie zou worden gerealiseerd door middel van een **decreet**. De uitvoering van het nieuwe normalisatietraject brengt hieraan **geen wijziging**. Gelet op de krachtlijnen die voor dit nieuwe traject werden vastgesteld (zie hoger), blijft een decretale verankering van de normalisatieregeling immers nodig om de agentschappen met rechtspersoonlijkheid – die niet per definitie via de bemiddeling van SELOR moeten werven – in het kader van de normalisatie de **verplichting** te kunnen opleggen via **SELOR** te werven.

2. PROCEDURE VAN ADMINISTRatieve EN BEGROTINGSCONTROLE:

Er wordt van uitgegaan dat maximaal 350 contractuele personeelsleden bij de Diensten van de Vlaamse regering en evenveel bij de Vlaamse openbare instellingen een statutaire aanstelling bekomen.

Ten aanzien van de huidige budgettaire last betekent dit:

1. voor de Diensten van de Vlaamse regering: een **besparing van 1,3 mln. euro op jaarbasis** door de verlaging van de patronale RSZ en loonmatiging van 23,35% naar 9,74% (vermits de pensioenkost van statutairen federaal wordt gedragen).

2. voor de Vlaamse openbare instellingen: een **kost van 0,8 mln. euro op jaarbasis** door de resultante van de dezelfde verlaging van de patronale RSZ en loonmatiging van 23,35% naar 9,74% enerzijds en de bijdrage pool der parastatalen ad 25% (pensioenkost statutairen die voor de parastatalen niet federaal wordt gedragen) anderzijds.

De raming voor DVR/VOI zal na invoering BBB analoog zijn. De regeling 'DVR' geldt dan voor de 13 ministeries; de regeling 'VOI' geldt dan voor de IVA's met rechtspersoonlijkheid, de Strategische adviesraden en de EVA's.

Voor de raming van het aantal betrokkenen, is uitgegaan van een inschatting van het aantal contractuelen dat op een vacante betrekking kan worden geregulariseerd. Daarover is geen nauwkeurig gegeven voorhanden.

De kost van de functionele loopbaan is hierbij niet opgenomen, vermits deze zich, afhankelijk van de rang van het personeelslid pas na 8 jaar zal voordoen (of na 6 jaar, of na 10 jaar).

De Inspectie van Financiën verleende advies op 14 oktober 2005.

Het begrotingsakkoord werd aangevraagd op 28 november 2005.

3. WEERSLAG VAN HET VOORSTEL VAN BESLISSING OP DE LOKALE BESTUREN:

- a) personeel: het ontwerpdecreet heeft geen weerslag op gebied van personeelsinzet;
- b) werkingsuitgaven: het ontwerpdecreet heeft geen weerslag op de lopende uitgaven;
- c) investeringen en schuld: het ontwerpdecreet heeft geen investeringen als gevolg;
- d) ontvangsten: het ontwerpdecreet resulteert niet in bijkomende ontvangsten;
- e) conclusie: het ontwerpdecreet heeft geen weerslag op de werking van de lokale besturen.

4. GENDER-EFFECT

Het bijgaand ontwerpdecreet heeft een gender-effect in deze zin dat het contractuele personeel dat aan de voorwaarden voldoet, een vergemakkelijkte toegang krijgt tot de statutaire hoedanigheid. Aangezien contractuele betrekkingen vooral door vrouwen worden ingenomen, zal de normalisatie vooral een gunstig effect hebben op de indienstneming van vrouwen in statutaire betrekkingen.

5. WEERSLAG VAN HET VOORSTEL VAN BESLISSING OP HET PERSONEEL:

Het voorstel van beslissing heeft geen weerslag op het personeelsbestand en op het personeelsbudget.

6. REGULERINGSIMPACTANALYSE (RIA)

Er is geen RIA vereist aangezien het ontwerpdecreet autoregulering van de overheid betreft.

7. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering:

- 1° hecht haar principiële goedkeuring aan het ontwerpdecreet tot statutaire indienstneming van sommige contractuele personeelsleden;
- 2° machtigt de Vlaamse minister van Bestuurszaken, Buitenlands Beleid, Media en Toerisme om de minister-president van de Vlaamse Regering te verzoeken deze aangelegenheid te agenderen op het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap – Vlaams Gewest;
- 3° machtigt de Vlaamse minister van Bestuurszaken, Buitenlands Beleid, Media en Toerisme om over het onder punt 1° vermelde ontwerpdecreet het advies in te winnen van de Raad van State op dertig dagen, met toepassing van artikel 84, eerste lid, 1°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, op voorwaarde dat de in punt 2° bedoelde onderhandelingen geen aanleiding geven tot wijziging van de heden door de Vlaamse regering principieel goedgekeurde tekst.

Geert Bourgeois
Vlaams minister van Bestuurszaken,
Buitenlands Beleid, Media en Toerisme