

Vlaamse overheid



Agentschap voor overheids personeel

SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 241.782

PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN
VAN 18 DECEMBER 2006 EN 15 JANUARI 2007 DIE GEVOERD WERDEN IN
HET SECTORCOMITE XVIII VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Over

Uitvoering punt 6.4 van het Sectoraal Akkoord 2005-2007:
Gelijkwaardigheid niveau B en C

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit:

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 heer Richard De Winter

- de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten die onder meer de ACV-Openbare Diensten en de ACV-Transport en Communicatie groepeert, vertegenwoordigd door:
 - mevrouw Ann Vermorgen

- het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door:
 - de heer Jos Mermans
 - de heer Cédric Eerebout
 - de heer Francis Van Lindt

anderzijds,

Werd een éénparig akkoord afgesloten over bijgaande nota aan het Sectorcomité XVIII m.b.t. uitvoering punt 6.4 van het Sectoraal Akkoord 2005-2007: Gelijkwaardigheid niveau B en C. Bijgaand document maakt integraal deel uit van dit protocol.

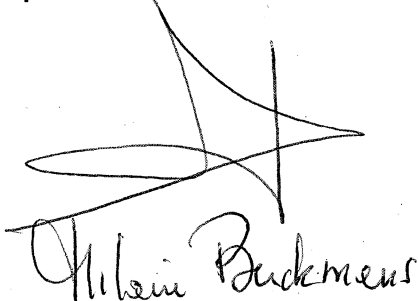
De afvaardiging van de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten wenst nog volgende opmerkingen en bekommernissen mee te geven.

- Vraag om voldoende loopbaanmogelijkheden te voorzien in de niveaus B en C: dus naast de rang B1 ook de rangen B2 en B3 voorzien, naast de rang C1 ook de rangen C2 en C3 te voorzien.
- Stelt vast dat in de personeelsplannen functies worden afgeschaft in een bepaald niveau en opgewaardeerd worden naar een hoger niveau. Deze afvaardiging vraagt dat men hierbij actief zou gebruik maken van de overgangsbepaling artikel VI 123. van het raamstatuut: De ambtenaren die als groep een functie uitoefenen die wordt afgeschaft in een bepaald niveau en volgens het personeelsplan bij aanwerving alleen wordt begeven in een ander niveau, kunnen bevorderd worden tot de graad van het ander niveau waarin de functie zich situeert mits het slagen in een bijzonder vergelijkend wervingsexamen waaraan zij tweemaal mogen deelnemen. Het 'bijzondere' in het vergelijkend wervingsexamen wil zeggen dat het om examens gaat, gemaakt op het niveau van de functie en dus met verhoogde slaagkansen.
- Omwille van de interne onbillijkheden in het niveau B leven er heel wat frustraties bij de betrokken personeelsleden. Hierbij wordt ook gedacht aan de beperkte loonspanning tussen het niveau C en B. Vraag: op korte termijn het wegwerken van de interne onbillijkheden vooral in het niveau B via de functieweging en -classificatie waarbij de functiefamilies als vertrekpunt dienen. Vervolgens moet het gekoppeld worden aan een nieuw verloningsbeleid.

Brussel, 05 -02- 2007

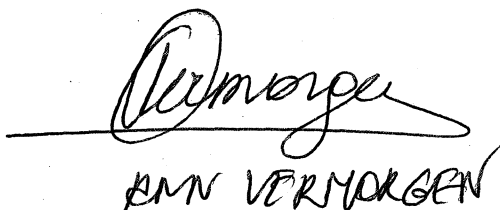
DE AFVAARDIGING VAN DE
REPRESENTATIEVE
VAKORGANISATIES:

Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten:



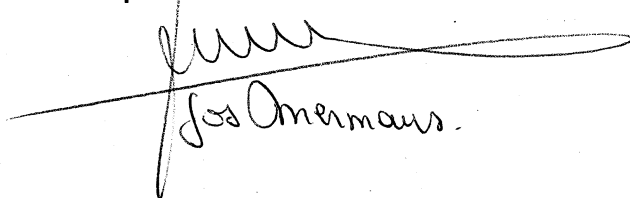
Willem Beckmans

Voor de Federatie van de
Christelijke Syndicaten der
Openbare Diensten



Geert Bourgeois

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

Nota aan het Sectorcomité XVIII
Vlaamse Gemeenschap – Vlaams Gewest

Departement Bestuurszaken

Dienst Personeelsregelgeving
Boudewijnlaan 30, 1000 Brussel
Tel. 02 553 50 20 - Fax 02 553 51 06
personeel@vlaanderen.be

Betreft: Herziening van het principe van de gelijkwaardigheid van niveau B en C doorheen het Vlaams Personeelsstatuut

In uitvoering van punt 6.4 van het sectoraal akkoord 2005-2007 werd er een werkgroep van het Sectorcomité XVIII opgericht om na te gaan op welke wijze het principe van de gelijkwaardigheid van niveau B en C kan herzien worden.

Tijdens het sectorcomité XVIII van 6 november 2006 werd aan de hand van een nota van de dienst Personeelsregelgeving de problematiek toegelicht en werden een aantal oplossingsvoorstellen toegelicht. Tijdens de werkgroepvergaderingen van 1 en 12 december werden deze nota en de oplossingsvoorstellen verder besproken.

Er werd een voorakkoord bereikt over volgende punten:

1. Niveau B wordt in de toekomst als bovengeschild aan niveau C beschouwd.

Thans wordt het principe van gelijkwaardigheid van niveau B en C niet consequent gehanteerd doorheen het hele Vlaams personeelsstatuut. Er zijn meer situaties waarin beide niveaus niet gelijkwaardig zijn dan situaties waarin beide niveaus als gelijkwaardig worden beschouwd. Daarom is het logisch om af te stappen van het principe van gelijkwaardigheid.

Tekstvoorstel

De vierde alinea van artikel VI 6 wordt geschrapt :
“Niveau B en C zijn gelijkwaardig, behalve wat betreft de bepalingen inzake bevordering, anciënniteit, herplaatsing, horizontale mobiliteit, diplomavereisten en verloning.”

Toelichting

Niveau B wordt niet langer geacht gelijkwaardig te zijn aan niveau C, maar wordt beschouwd als een bovengeschild niveau.

2. Maatregelen om aan de ongewenste effecten van een bovenschikking van niveau B aan niveau C tegemoet te komen

2.1 Wat betreft de bevordering

De mogelijkheid wordt behouden om vanuit niveau C deel te nemen aan een overgangsexamen naar niveau A volgens de huidige voorwaarden. In de toekomst zullen er echter geen rechtstreekse bevorderingsmogelijkheden meer zijn van niveau D naar niveau B. Men zal dus vanuit niveau D eerst dienen te bevorderen naar niveau C om daarna naar niveau B te kunnen bevorderen, tenzij het om een functie van niveau D in het kader van de upgrading naar niveau B gaat. In laatstgenoemde situatie blijft de overgangsmaatregel van toepassing (art. VI 123 fase 2 RS) dat de ambtenaren die als groep een functie uitoefenen die wordt afgeschaft in een bepaald niveau en volgens het personeelsplan bij aanwerving alleen wordt begeven in een ander niveau, kunnen bevorderd worden tot de graad in een ander niveau waarin de functie zich situeert mits te slagen voor een bijzonder vergelijkend overgangsexamen waaraan zij tweemaal mogen deelnemen.

Tekstvoorstel

In art. VI 46 wordt punt 2° b) geschrapt.

“Art. VI 46. Het vergelijkend examen voor overgang naar een ander niveau staat open:

- 1° voor bevordering tot een graad van de rang A1 :
voor de ambtenaar van niveau B of C van de diensten van de Vlaamse overheid die in beide niveaus samen tenminste drie jaar anciënniteit telt;*
- 2° voor bevordering tot een graad van de rang B1 :*
 - a) voor de ambtenaar van niveau C van de diensten van de Vlaamse overheid die, wat de bevordering naar specifieke functies betreft, in het bezit is van het in de functiebeschrijving gevraagde diploma;*
 - ~~*b) voor de ambtenaar van niveau D van de diensten van de Vlaamse overheid die tenminste twee jaar anciënniteit telt in dat niveau en die, wat de bevordering naar specifieke functies betreft, in het bezit is van het in de functiebeschrijving gevraagde diploma.*~~
- 3° voor bevordering tot een graad van de rang C1 :
voor de ambtenaar van niveau D van de diensten van de Vlaamse overheid die tenminste twee jaar anciënniteit telt in dat niveau.”*

Toelichting

Om voldoende doorstromingskansen te bieden aan ambtenaren van niveau C, kunnen zij deelnemen aan bevorderingsexamens naar niveau A. De bevorderingsmogelijkheden naar niveau B alleen zijn immers beperkt in aantal.

2.2 Wat betreft het hoger ambt

Men kan een hoger ambt uitoefenen in een graad die maximaal drie rangen hoger gesitueerd is (i.p.v. de huidige bepaling in RS fase 2 van maximaal twee rangen hoger). Een hoger ambt in rang B 1 kan dus waargenomen worden vanuit rang C1, C2 of C3. Enkel de waarneming vanuit rang C 1 is financieel interessant.

Vanuit de eerste rang van elk niveau kan men maximaal naar de eerste rang van het volgend niveau. Men kan dus maximaal telkens naar de overeenstemmende rang van het volgende niveau (vanuit D 1 kan men naar D2, D3 en C1; vanuit D 2 kan men naar D3, C1 en C2; vanuit D 3 kan men naar C1, C2 en C3; vanuit C2 kan men naar C3, B1 en B2, ...).

Uitzondering op deze regel is dat men ook vanuit rang C2 en C3 een hoger ambt kan uitoefenen in rang A1. Dit laat toe dat deze groep van ambtenaren met (al dan niet leidinggevende) ervaring in niveau C die kan deelnemen aan een bevorderingsexamen naar niveau A ook een hoger ambt in niveau A kan waarnemen.

Bijgevolg wordt gedeeltelijk het parallisme behouden tussen hoger ambt en bevordering. Dat men vanuit niveau D geen hoger ambt kan waarnemen in niveau B vloeit voort uit het algemene principe dat men maximaal drie rangen hoger kan gaan bij uitoefening hoger ambt.

Tekstvoorstel

In art. VI 83 § 1 wordt het woord '2' vervangen door het woord '3'.

"§ 1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk verstaat men onder hoger ambt, elk ambt in een graad van ten hoogste 2 3 rangen hoger dan de graad waarvan de ambtenaar titularis is."

Aan art. VI 83 wordt een § 2 toegevoegd die luidt als volgt:

§ 2. In afwijking hiervan is het uitoefenen van een hoger ambt in rang A 1 mogelijk voor de ambtenaar die titularis is van een graad in rang C 2 of C3.

Toelichting

Men kan een hoger ambt uitoefenen in een graad die maximaal drie rangen hoger gesitueerd is. Een hoger ambt in rang B 1 kan dus waargenomen worden vanuit rang C1, C2 of C3. Enkel de waarneming vanuit rang C 1 is financieel interessant.

Vanuit de eerste rang van elk niveau kan men maximaal naar de eerste rang van het volgend niveau. Men kan dus maximaal telkens naar de overeenstemmende

rang van het volgende niveau (vanuit D 1 kan men naar D2, D3 en C1; vanuit D 2 kan men naar D3, C1 en C2; vanuit D 3 kan men naar C1, C2 en C3; vanuit C2 kan men naar C3, B1 en B2, ...).

Uitzondering op deze regel is dat men ook vanuit rang C2 en C3 een hoger ambt kan uitoefenen in rang A1. Dit laat toe dat deze groep van ambtenaren met (al dan niet leidinggevende) ervaring in niveau C die kan deelnemen aan een bevoorderingsexamen naar niveau A ook een hoger ambt in niveau A kan waarnemen.

Bijgevolg wordt gedeeltelijk het parallellisme behouden tussen hoger ambt en bevordering. Dat men vanuit niveau D geen hoger ambt kan waarnemen in niveau B vloeit voort uit het algemene principe dat men maximaal drie rangen hoger kan gaan bij uitoefening hoger ambt.

2.3 Wat betreft de vrijwillige terugzetting in graad

Omwille van de geringe loonspanning tussen niveau B en C wordt op de huidige algemene regeling van terugzetting vanuit de eerste rang van elk niveau naar de tweede rang van het lagere niveau een uitzondering voorzien voor de terugzetting vanuit rang B1. Vanuit rang B1 gebeurt de vrijwillige terugzetting naar rang C1 op de derde trap van de functionele loopbaan (C 113 of C 123).

Bovendien wordt als algemene regel voor de terugzettingen bepaald dat een terugzetting geen onmiddellijk financieel voordeel mag teweegbrengen. Als dit zich toch zou voordoen wordt het salaris geblokkeerd tot op het moment dat men op basis van het doorschuiven in de functionele loopbaan terug een hoger salaris verwerft.

Tekstvoorstel

“De ambtenaar kan tijdens zijn loopbaan eenmaal om functionele of persoonlijke redenen vragen te worden teruggezet in graad. De vrijwillige terugzetting in graad gebeurt :

- 1° voor de ambtenaar van rang A1 en C1 : in de tweede rang van het lagere niveau;
- 2° voor de ambtenaar van rang B1 : in de eerste rang van het lagere niveau;
- 3° voor de ambtenaren met een andere rang: in de onmiddellijk lagere rang dan die waarin de ambtenaar was benoemd.

Als aan de nieuwe graad een functionele loopbaan verbonden is, wordt de ambtenaar ingeschaald in de op één na hoogste salarisschaal van de functionele loopbaan.

Indien de terugzetting leidt tot financieel voordeel, wordt het salaris van de betrokken ambtenaar op het moment van de terugzetting in graad geblokkeerd tot op het moment dat hij in zijn organieke graad een hogere salarisschaal bereikt.”

Toelichting

Op zijn vraag en om het even wanneer kan de ambtenaar vragen om functionele of persoonlijke redenen te worden teruggezet in graad.

De terugzetting gebeurt in de graad van de onmiddellijk lagere rang, behalve voor de ambtenaren van rang A1, B1 en C1. Bij een vrijwillige terugzetting in graad komen de ambtenaren van rang A1 en C1 niet in de derde rang, maar in de tweede rang van het lagere niveau terecht. Dit om te vermijden dat deze ambtenaren bij een terugzetting automatisch terecht zouden komen in een leidinggevende functie (rang B3 of rang D3). Omwille van de geringe loonspanning tussen niveau B en C wordt op deze regeling van terugzetting vanuit de eerste rang van elk niveau naar de tweede rang van het lagere niveau een uitzondering voorzien voor de terugzetting vanuit rang B1. Vanuit rang B1 gebeurt de vrijwillige terugzetting naar rang C1 op de derde trap van de functionele loopbaan (C 113 of C 123).

Voorbeelden:

- 1° voor de ambtenaar van rang A1 en C1 gebeurt de terugzetting in de tweede rang van het lagere niveau dus bijv. van A 112 naar B 211 (inschaling in de op één na hoogste salarisschaal van de functionele loopbaan)
- 2° voor de ambtenaar van rang B1 gebeurt de terugzetting in rang C1 (= eerste rang van het lagere niveau) op de derde trap van de functionele loopbaan (= de op één na hoogste salarisschaal van de functionele loopbaan), dus bijvoorbeeld van B 111 naar C 113 of van B 122 naar C 123.
- 3° voor de ambtenaren met een andere rang gebeurt de terugzetting in de onmiddellijk lagere rang dan die waarin de ambtenaar was benoemd dus bijvoorbeeld van rang B 212 naar B 113 (terugzetting in de op één na hoogste salarisschaal van de functionele loopbaan) of van C 221 naar C 123

Bij de terugzetting worden in principe de statutaire regels gevolgd die de wijze van het begeven van betrekkingen betreffen.

Inzonderheid kan niet worden afgeweken van de diplomaveren die voor specifieke functies krachtens het VPS (onder meer in het organiek reglement) vereist zijn. Bovendien is de regel dat men vanuit een administratieve graad wordt teruggezet naar een andere administratieve graad. Voor de horizontale mobiliteit kunnen immers houders van een administratieve graad niet meedingen naar een niet-administratieve graad (zie artikel VI 26: administratieve graden zijn adjunct van de directeur, directeur en adviseur (niveau A), deskundige en hoofdeskundige (niveau B), medewerker en hoofdmedewerker (niveau C) en assistent en hoofdassistent (niveau D).

De vereiste dat niemand een betrekking van een bepaald niveau kan bekleden zonder vooraf in het bezit te zijn van het voor dat niveau vereiste diploma, is evenwel niet absoluut en geldt bijvoorbeeld in principe niet voor de ambtenaren die via een bevorderingsexamen in een betrekking van een hoger niveau worden

bevorderd (tenzij voor specifieke functies).

De ambtenaar die een betrekking bekleedt in een bepaald niveau door het slagen voor een loopbaanexamen voor bevordering naar een ander niveau, zonder dat hij of zij het voor dat niveau vereiste diploma bezit, zal bij een vrijwillige terugzetting in graad worden benoemd in de nieuwe graad, ook al bezit hij of zij niet het diploma dat voor dat niveau op algemene wijze vereist is.

Voorbeelden:

- 1° de *directeur* (rang A2) zal worden teruggezet in de graad van adjunct van de directeur, ook al bezit hij geen diploma van universitair onderwijs en hoger onderwijs van twee cycli gelijkgesteld met universitair onderwijs;
- 2° de *adjunct van de directeur* (rang A1) zal worden teruggezet in de graad van hoofddeskundige, hoofdprogrammeur, maritiem verkeersleider (rang B2) in zover hij ook houder is van het diploma dat toegang verleent tot die graad in niveau B (enkel voor wat betreft de specifieke functies in zover vereist) en voldoet aan de andere bijzondere voorwaarden die krachtens de statutaire regels voor de toegang tot die graad zijn vastgesteld;
- 3° het is aangewezen dat de *hoofddeskundige* (rang B2) wordt teruggezet in de graad van deskundige (rang B1); een terugzetting van de hoofddeskundige in de graad van programmeur (rang B1) kan theoretisch maar is minder aangewezen omdat de programmeur op basis van het organiek reglement ook géén toegang heeft tot de graad van hoofddeskundige;
- 4° de *medewerker* (rang C1) wordt teruggezet in de graad van hoofdassistent (rang D 2); een terugzetting in de graad van technisch hoofdassistent zou niet stroken met de statutaire bepalingen inzake horizontale mobiliteit.
- 5° anderzijds zijn de graden van bijvoorbeeld *ingenieur*, *arts* en *loods* graden die krachtens het organiek reglement alleen bij wijze van aanwerving worden bevestigd. Nochtans moet de vrijwillige terugzetting in graad ook voor de titularissen van één van deze graden mogelijk zijn. Daarom zullen deze ambtenaren kunnen worden teruggezet in een graad van de rang B2 in zover zij ook houders zijn van het diploma dat toegang verleent tot die graad in niveau B (enkel voor wat betreft de specifieke functies in zover vereist) en voldoen aan de andere bijzondere voorwaarden die krachtens de statutaire regels voor de toegang tot die graad zijn vastgesteld.

De ambtenaar die teruggezet wordt in graad ontvangt een salaris dat berekend wordt op basis van de op één na hoogste salarisschaal van de functionele loopbaan verbonden aan de graad waarin hij werd teruggezet.

Voorbeeld:

de adjunct van de directeur die wordt teruggezet in de graad van hoofddeskundige ontvangt een salaris op basis van de salarisschaal B211;

Bovendien wordt als algemene regel voor de terugzettingen bepaald dat een terugzetting geen onmiddellijk financieel voordeel mag teweegbrengen. Als dit zich toch zou voordoen wordt het salaris geblokkeerd tot op het moment dat men op

basis van het doorschuiven in de functionele loopbaan terug een hoger salaris verwerft.

Indien de terugzetting leidt tot financieel voordeel (wat strijdig zou zijn met het principe dat de vrijwillige terugzetting geen (onmiddellijk) financieel voordeel mag meebrengen) wordt het huidig salaris van de betrokken ambtenaar geblokkeerd tot op het moment dat betrokkene in zijn organieke graad een hogere salarisschaal bereikt m.a.w. bevorderd wordt in de functionele loopbaan.

Voorbeeld:

De terugzetting van C 111 naar D 211 heeft bijvoorbeeld tot 9 jaar geldelijke anciënniteit een salarisverhoging tot gevolg (aangezien salarisschaal D 211 gedurende de eerste 9 jaar hoger ligt dan salarisschaal C 111).

Indien de terugzetting in deze eerste 9 jaar geldelijke anciënniteit zou gebeuren, wordt in dit geval het salaris van de betrokken ambtenaar in schaal C 111 op het moment van de terugzetting geblokkeerd tot op het moment dat hij bevorderd wordt in de functionele loopbaan, dus overgaat van salarisschaal D 211 naar salarisschaal D 212, t.t.z. na 10 jaar schaalanciënniteit in schaal D 211 (want betrokkene neemt de opgebouwde schaalanciënniteit in zijn vorige schaal niet mee naar de graad en schaal waarin hij wordt teruggezet).