



Agentschap voor overheidspersoneel

SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 246.798

PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN
VAN 7 MEI, 25 JUNI EN 16 JULI 2007 DIE GEVOERD WERDEN IN HET
SECTORCOMITE XVIII VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Over

Principenota uitvoering Sectoraal akkoord 2005-2007 wat betreft het lager
leidinggevend kader (N-2) en inhoudelijke loopbaan (expert)

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit:

vaste leden

1. de heer Kris Peeters, 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 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

anderzijds,

Werd een éénparig akkoord afgesloten over bijgaande principenota uitvoering Sectoraal akkoord 2005-2007 wat betreft het lager leidinggevend kader (N-2) en inhoudelijke loopbaan (expert). Bijgaand document maakt integraal deel uit van dit protocol.

1. Met betrekking tot de **algemene deelnemingsvoorwaarden** voor bevorderingsfuncties binnen de leidinggevende, respectievelijk inhoudelijke loopbaan van de **niveaus B, C en D** wordt het volgende overeengekomen:
 - a. *Bevorderingsprocedures* worden door de leidende ambtenaren gevoerd *binnen de filosofie van het algemene personeelsbeleid én met aandacht voor de specifieke situatie van de betrokken entiteit.*

Het creëren van loopbaanmogelijkheden voor de personeelsleden die door hun prestaties bij de Vlaamse overheid in de praktijk hebben aangetoond dat zij over de vereiste competenties beschikken is belangrijk in het kader van een goed personeels- en retentiebeleid.

Ook het valoriseren van EVC's (elders verworven competenties) en concrete praktijkervaring is belangrijk. Deze EVC's kunnen verworven zijn bij een andere entiteit van de Vlaamse overheid, een andere openbare dienst in binnen- of buitenland, binnen de gesubsidiëerde non-profit sector of binnen een commerciële privé-omgeving.

Bij de bevorderingsbeslissing moet de leidend ambtenaar het algemeen belang en de uiteindelijke finaliteit van de openbare dienst – een performante overheid die een kwaliteitsvolle dienstverlening levert op de relevante domeinen van overheidsoptreden – voor ogen houden. Daarbij dient de leidend ambtenaar het principe van “juiste mens op de juiste plaats” toe te passen, uitgaande van het vooropgestelde profiel en de daarbij horende competenties. Binnen deze context moet de leidend ambtenaar aandacht hebben voor de loopbaanmogelijkheden van alle personeelsleden. Bij de concrete organisatie van bevorderingsprocedures moeten de leidend ambtenaar op correcte wijze uitvoering geven aan de managementcode, inzonderheid volgende principes :

- Principe 5A. De personeelsleden krijgen voldoende kansen om door te groeien naar andere functies en om hun inzetbaarheid te verruimen.

- Principe 5B. De personeelsleden die inspanningen leveren om hun inzetbaarheid te verruimen krijgen voldoende kansen om gedurende hun loopbaan zinvol ingezet te worden.
 - Principe 6. De invulling van interne en externe vacatures verloopt op een integere, transparante en professionele wijze, op basis van een zorgvuldige afweging van individuele competenties t.o.v. een vooropgesteld functieprofiel en rekening houdend met het doelgroepenbeleid van de Vlaamse regering
- b. Onverminderd gebeurlijke specifieke bevorderingsvoorwaarden, gelden volgende algemene voorwaarden om zich te mogen kandidaat stellen voor een bevorderingsfunctie binnen de leidinggevende, respectievelijk inhoudelijke loopbaan van de niveaus B, C en D :
- voor een inhoudelijke functie op de tweede rang : titularis van de eerste rang met 6 jaar relevante beroepservaring;
 - voor een inhoudelijke functie op de derde rang : 8 jaar relevante beroepservaring voor een titularis van de tweede rang of 12 jaar relevante beroepservaring voor een titularis van de eerste rang
 - voor een leidinggevende functie op de tweede rang : titularis van de eerste rang met 6 jaar relevante beroepservaring OF titularis van de eerste rang met 6 jaar schaalanciënniteit;
 - voor een leidinggevende functie op de derde rang : titularis van de tweede rang OF titularis van de eerste rang met 6 jaar relevante beroepservaring OF 6 jaar schaalanciënniteit in de eerste salarisschaal of bezoldigd in de tweede of derde salarisschaal;

Wat de leidinggevende loopbaan, spreekt het vanzelf dat één jaar slechts eenmaal kan geteld worden : hetzij als schaalanciënniteit, hetzij als relevante beroepservaring.

Voorbeelden:

- ✓ Een opvoeder in de gemeenschapsinstellingen met 3 jaar schaalanciënniteit verworven als opvoeder, die voor zijn indiensttreding als statutair ambtenaar 3 jaar als contactueel opvoeder tewerkgesteld was in de gemeenschapsinstellingen, MAG kandideren voor een leidinggevende functie van de tweede of derde rang.
- ✓ Een opvoeder in de gemeenschapsinstellingen met 3 jaar schaalanciënniteit verworven als opvoeder, die voor zijn indiensttreding als statutair ambtenaar 3 jaar als opvoeder tewerkgesteld was in een gesubsidieerde instelling (MPI,

bijzondere jeugdzorg, edm.), MAG kandideren voor een leidinggevende functie van de tweede of derde rang.

- ✓ Een opvoeder in de gemeenschapsinstellingen met 3 jaar schaalanciënniteit verworven als opvoeder, die voordien 3 jaar als statutair maatschappelijk werker tewerkgesteld was bij de sociale dienst van het Vlaams overheidspersoneel en dus 6 jaar schaalanciënniteit heeft, MAG kandideren voor een leidinggevende functie van de tweede of derde rang.

- ✓ Een opvoeder in de gemeenschapsinstellingen met 3 jaar schaalanciënniteit verworven als opvoeder, die voor zijn indiensttreding als statutair ambtenaar 3 jaar als administratief bediende werkte in de private sector MAG NIET kandideren voor een leidinggevende functie van de tweede of derde rang.
Een opvoeder in de gemeenschapsinstellingen met 3 jaar schaalanciënniteit verworven als opvoeder, die voor zijn indiensttreding als statutair ambtenaar 3 jaar als administratief bediende werkte in de private sector MAG NIET kandideren voor een leidinggevende functie van de tweede of derde rang.

2. Twee representatieve vakbonden wensen ook nog volgende **opmerkingen** aan dit protocol toe te voegen:

- De afvaardiging van de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten formuleert in bijgaande brief d.d. 17/7/2007 een aantal opmerkingen. Bijgaande brief maakt integraal deel uit van dit protocol.

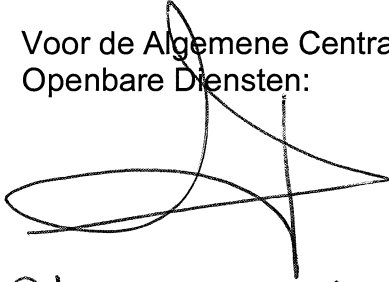
- De afvaardiging van het Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt formuleert volgende opmerkingen:
"Het Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt betreurt dat dit dossier niet gekaderd werd in de geplande functieweging. Dit is niet alleen een voorafname en een inconsequente beleidsoptie, maar het VSOA vreest vooral dat door deze werkwijze nieuwe onbillijkheden worden gecreëerd.
De initiële bedoeling van deze aangelegenheid was om meer loopbaanperspectieven te bieden voor alle personeelsleden van alle categorieën. Wij vrezen dat hieraan in onvoldoende mate zal worden tegemoet gekomen en dat de meeste loopbaanperspectieven in het niveau A zullen worden aangeboden. Daarnaast vreest het VSOA dat een aantal betrekkingen zullen ingenomen worden door externen waardoor de loopbaanperspectieven voor de eigen personeelsleden zullen worden beknot.

Het VSOA betreft ten zeerste dat er inzake de beroepservaring verder wordt afgeweken van het anciënniteitsprincipe”.

Brussel, **10 -09- 2007**

DE AFVAARDIGING VAN DE
REPRESENTATIEVE
VAKORGANISATIES:

Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten:



Helaine Buckmans

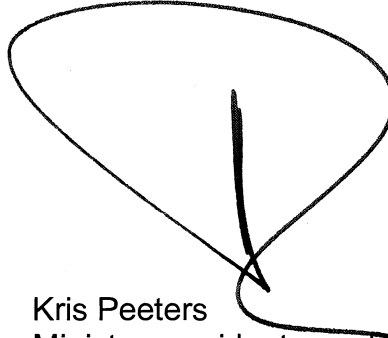
Voor de Federatie van de
Christelijke Syndicaten der
Openbare Diensten



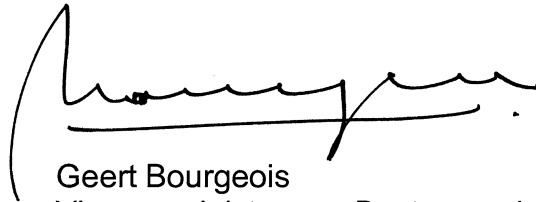
ANN VERMORGEN

DE AFVAARDIGING VAN DE
OVERHEID

De Voorzitter,

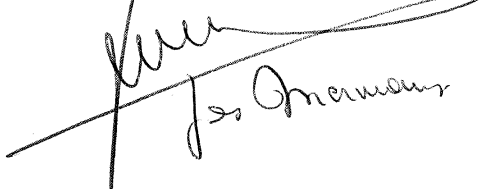


Kris Peeters
Minister-president van de Vlaamse Regering



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

Voor het Vrij Syndicaat van het
Openbaar Ambt



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

25 juli 2007

Nota voor de werkgroep Sectorcomité XVIII N-2 en inhoudelijke loopbaan

Betreft : principenota uitvoering Sectoraal akkoord 2005-2007 wat betreft het lager leidinggevend kader (N-2) en inhoudelijke loopbaan (expert)

1 INLEIDING

Het Sectoraal akkoord 2005-2007 heeft enkele afspraken opgenomen betreffende het lager kader en de niet leidinggevende loopbaan.

Het is de bedoeling om hiervoor een statutaire regeling uit te werken die zich situeert binnen de huidige loopbaanstructuur, gekoppeld aan bestaande salarisschalen, en om de regeling zo vlug mogelijk statutair te verankeren zodat medio 2007 een aanvang kan worden genomen met de eerste aanstellingen.

Bij wijze van situering wordt een overzicht gegeven van de relevante bepalingen uit mijn Beleidsnota 2004-2009 en Beleidsbrief 2006, en uit het Sectoraal akkoord 2005-2007.

Daarna wordt kort ingegaan op hetgeen momenteel in de personeelsregelgeving voorzien is voor het "lager leidinggevend kader" en voor de "inhoudelijke loopbaan".

1.1 BELEIDSNOTA MINISTER VAN BESTUURSZAKEN 2004-2009

... ..

4.10. LOOPBAAN EN BELONING

In de personeelsbevragingen signaleren medewerkers zelf een sterk tekort aan doorstroommogelijkheden. Nochtans vormt dit een belangrijk element voor de motivatie van het personeel. Belangrijk is dan ook dat er voldoende perspectieven en loopbaanmogelijkheden worden gecreëerd voor de personeelsleden. De aandacht moet zowel gaan naar loopbaanpaden voor leidinggevendenden als naar niet-leidinggevende loopbanen. Deze moeten worden ondersteund met vorming en ontwikkelingskansen. Voor sleutelfuncties moet een systeem van opvolgingsplanning worden ontwikkeld.

Eén van de troeven van de Vlaamse overheid is haar veelheid aan functies. Deze troef dient meer uitgespeeld te worden door de interne arbeidsmarkt tussen de verschillende entiteiten verder te stimuleren en het openstaan hiervoor bij het management ook te waarderen.

Creatief nadenken over loopbanen impliceert zeker ook de creatie van functies waarbij de ervaring van oudere werknemers gevaloriseerd kan worden.

Gelet op de budgettaire beperkingen zal het niet mogelijk zijn om tijdens deze regeerperiode het beloningsbeleid volledig te implementeren zoals het werd uitgewerkt tijdens de vorige regeerperiode.

Dit belet niet dat de nodige initiatieven worden genomen om competente medewerkers aan te trekken, te behouden en blijvend te motiveren. De principes van interne billijkheid en externe competitiviteit zijn hierbij van essentieel belang.

Tijdens deze regeerperiode gelden volgende prioriteiten binnen het beloningsbeleid:

(1) de verbetering van de interne billijkheid,

(2) een verhoogde waardering van inzet, prestaties en competenties.

Het wegwerken van de interne onbillijkheden in het huidig beloningsbeleid geldt zowel voor uitvoerende als voor leidinggevende functies. Daarbij is het wel nodig dat dit gebeurt aan de hand van objectieve methodes die een goede vergelijking tussen functies mogelijk maken. Bovendien zal werk worden gemaakt van de uitbouw van een expertenloopbaan waarbij het verwerven van expertise in een bepaald domein, binnen de budgettaire mogelijkheden, beter zal worden verloond. Door de toenemende uitstroom (uitstapregeling en pensionering) van ambtenaren van rang A2 zal ook werk gemaakt worden van de uitbouw van een lager management in niveau A ter ondersteuning van de afdelingshoofden.

.....

1.2 BELEIDSBRIEF 2006

.....

5.1.1 Een ééngemaakt statuut voor de Vlaamse overheid

De modernisering van de Vlaamse overheid (BBB) vereist ook een ééngemaakt statuut.

Op dit ogenblik bestaan er verschillende statuten voor de personeelsleden van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (het VPS), de Vlaamse wetenschappelijke instellingen (het PSWI) en de meeste Vlaamse openbare instellingen (het stambesluit VOI). In een eerste fase worden de bepalingen die geen betrekking hebben op de administratieve en geldelijke loopbaan geharmoniseerd. Deze eerste fase van het raamstatuut zal vóór het eind van 2005 voor definitieve goedkeuring worden voorgelegd aan de Vlaamse Regering.

In een tweede fase zal het raamstatuut worden uitgebreid met de bepalingen die betrekking hebben op de administratieve en geldelijke loopbaan. Deze uitbreiding zal vóór het eind van 2005 ter principiële goedkeuring worden voorgelegd aan de Vlaamse Regering, met de bedoeling dat de definitieve goedkeuring zo nauw mogelijk aansluit bij de start van BBB. In een korte overgangperiode blijven voor deze aangelegenheden de huidige personeelsstatuten (VPS, PSWI en stambesluit VOI) van toepassing.

In een latere fase zal het raamstatuut worden aangevuld met de afspraken die zijn opgenomen in het sectoraal akkoord 2005-2006.

Inzake de administratieve en geldelijke loopbaan zal het raamstatuut onder meer worden uitgebreid met de expertenloopbaan, de uitbouw van een lager middenkader (rang N-2), en de wegwerking van interne onbillijkheden.

.....

1.3 SECTORAAL AKKOORD 2005-2007

.....

6 LOOPBANEN

Sinds het begin van de jaren '90 leveren de opeenvolgende Vlaamse regeringen in partnerschap met de representatieve vakbonden de nodige inspanningen om een modern, actueel en geïntegreerd personeelsbeleid tot stand te brengen dat stimulerende randvoorwaarden wil creëren t.a.v. een adequaat optreden van de Vlaamse overheidsadministratie.

De uitwerking van het nieuwe Raamstatuut in samenhang met de operationalisering van de nieuwe structuur in uitvoering van het kaderdecreet bestuurlijk beleid en de veralgemeende invoering van de beheersovereenkomsten, schept de mogelijkheid om, rekening houdend met de beleidsopties van de huidige Vlaamse Regering en de Vlaamse minister bevoegd voor Bestuurszaken, een nieuwe stap te zetten naar een aangepast loopbaanbeleid.

6.2 Doorgroeimogelijkheden

Het creëren van voldoende doorgroeimogelijkheden, zowel voor leidinggevende functies als voor

niet-leidinggevende functies is belangrijk vanuit organisatorisch oogpunt én vanuit een goed personeelsbeleid.

Binnen het niveau A is reeds geruime tijd vraag naar een functie van lager kader (N-2), inzonderheid in die entiteiten waar door het ontbreken van een leidinggevende tussenrang de functie van afdelingshoofd dreigt té zwaar te worden.

Het ontbreken van de functie van lager kader wordt door de ambtenaren van de rang A1 die thans leidinggevende taken opnemen ervaren als een interne onbillijkheid.

M.b.t. de niet-leidinggevende loopbaan moeten de bestaande statutaire teksten m.b.t. de "expertenfuncties" geactualiseerd worden, zodat ook hier een reëel loopbaanperspectief wordt geboden.

In uitvoering van dit sectoraal akkoord zullen op beide vlakken in de loop van 2006 de nodige uitvoeringsteksten onderhandeld worden. Daarbij gelden volgende uitgangspunten:

1. m.b.t. de functie van lager kader (N-2)

- Het moet om een voldoende zware functie gaan, die leiding geeft aan een voldoende aantal personeelsleden;
- In de procedure tot benoeming moet blijken dat de kandidaat over de nodige leidinggevende én functietechnische competenties beschikt;
- Er wordt een proeftijd van één jaar voorzien;
- De functie van N-2 wordt gesitueerd in de rang A2;
- In samenhang met de invoering van de functie van N-2 wordt de toekenning van de diensthoofdentoelage voor een A1 die belast is met de leiding van een buitendienst herbekeken. Hetzelfde geldt voor andere specifieke situaties zoals bij de "chef-loods hoofd van een station".

2. m.b.t. de functies van de niet-leidinggevende loopbaan

- Wanneer vanuit de organisatie behoefte is aan functies met een hogere specialisatie, kunnen in de tweede rang van elk niveau niet-leidinggevende functies voorzien worden;
- In de procedure tot benoeming moet blijken dat de kandidaat over het benodigde inhoudelijke specialisatieniveau en de vereiste competenties beschikt;
- Binnen niveau A wordt de niet-leidinggevende loopbaan voorzien via de bevordering tot de rang A2.; er wordt een junior en senior functie voorzien;
- Binnen de niveau's B, C en D wordt de niet-leidinggevende loopbaan ingevuld via de bevordering naar de niet-leidinggevende functies van de tweede rang.; er wordt een junior en een senior functie voorzien;
- Voor de toekenning van een functie van de niet-leidinggevende loopbaan mag de N-functie zich richten tot de personeelsleden van de eigen entiteit of de personeelsleden van het beleidsdomein of de personeelsleden van de Vlaamse overheid die onder het Raamstatuut ressorteren.

Ten laste van het sectoraal akkoord wordt hiervoor een budget vrijgemaakt van 1,8 miljoen euro in 2007, 1,8 miljoen euro in 2008 en 4,45 miljoen euro in 2009, dat in functie van de concrete noden kan gebruikt worden voor de invoering van N-2 functies of voor bijkomende functies van de niet-leidinggevende loopbaan.

Dit bedrag wordt verdeeld over de beleidsdomeinen in functie van het aantal VTE's die onder dit sectoraal akkoord ressorteren. De beleidsraad verdeelt de middelen op een billijke manier over alle entiteiten waarop dit sectoraal akkoord van toepassing is.

Bij de aanwending van de middelen voorzien op het budget sectoraal akkoord wordt er voor gezorgd dat de niet-leidinggevende loopbaan ook binnen de niveaus B, C en D wordt geïmplementeerd.

In het normale kader van de aanpassing van de personeelsplannen kunnen de leidende ambtenaren bijkomende functioneel verantwoorde functies van N-2 niveau of niet-leidinggevende functies in de tweede rang voorzien.

.....

1.4 HUIDIGE SITUATIE

De huidige loopbaanstructuur van het Vlaams personeelsstatuut, van het Stambesluit VOI en van het Personeelsstatuut van de Vlaamse wetenschappelijk instellingen, voorziet, wat betreft de lagere leidinggevende functies (N-2) en de doorgroeimogelijkheden voor inhoudelijke functies, volgende regelingen:

- lagere leidinggevende functies:

- * A1 met diensthooftoelage (de bevordering tot rang A2 is niet meer voorzien);
- * in de lagere niveaus: rangen B2 en B3, C2 en C3, D2 en D3.

- doorgroeimogelijkheden inhoudelijke functies:

- * niveau A: enkel de tijdelijke aanstelling als opdrachthouder; deze functie is slechts beperkt aanwezig; de verloning situeert zich op het zgn. junior-niveau (in een A2-schaal zonder functionele loopbaan);
- * lagere niveaus: bevordering tot B2, C2 of D2 (vermits de functies van deze rangen zowel inhoudelijk als beperkt leidinggevend kunnen zijn); het zgn. junior niveau van inhoudelijke functies bestaat nu reeds, met functionele loopbaan.

Bij besluit van de Vlaamse regering van 29 juni 1999 werden zowel een expertenloopbaan (in de 4 niveaus) als lagere leidinggevende functies op een 3^{de} rang in het Vlaams personeelsstatuut (en in het SB VOI en PSWI) ingevoerd.

Vandaag stellen we vast dat slechts uitvoering gegeven werd aan de creatie van de lagere leidinggevende functies op de 3^{de} rang.

2 UITGANGSPUNTEN VAN DE VOORGESTELDE REGELING

2.1 Algemeen

- 2.1.1 Zoals reeds gesteld is het de bedoeling om de uit te werken statutaire regeling zich situeert binnen de huidige loopbaanstructuur, gekoppeld aan bestaande salarisschalen. In het Sectoraal akkoord is men ervan uit gegaan dat deze regeling in 2007 kan worden geïmplementeerd.
- 2.1.2 Het budget dat hiervoor in het Sectoraal akkoord voorzien is, betreft de "upgrading" van een aantal bestaande functies (¹). Daartoe zullen personeelsplannen moeten worden aangepast.
- 2.1.3 De interne consistentie en billijkheid zal worden gewaarborgd door de door de lijnmanager ingediende functiebeschrijvingen te toetsen aan vooraf bepaalde criteria. Door vooraf een aantal drempels te bepalen en interne toetsing te organiseren (volgens concept functiefamilies, modellen worden centraal aangeleverd) zullen er geen nieuwe onbillijkheden ontstaan. Kwaliteitsborging houdt in dat de centrale P&O ondersteuning biedt o.m. met een handboek, een toetsingscommissie enz. (zie infra).

2.2 Lager leidinggevend kader (N-2)

- 2.2.1 Op rang A2 wordt een lagere leidinggevende functie ingevoerd (directeur, directeur-ingenieur, ..); het betreft een bevordering vanuit A1 (dus geen mandaat) na een competentie-

¹ SA-budget 2005-2007, zoals aangepast door protocol 249.805 van 29 juni 2007: budget 2008: 3,6 mln., 2009: 6,25 mln., 2010: 8,05 mln.; gemiddeld €10.000 per upgrading (= budget voor +/- 360 upgradingen van functies vanaf begrotingsjaar 2008; voor +/- 625 functies vanaf begrotingsjaar 2009 (=+ 265), en voor +/- 805 functies vanaf 2010 (=+ 180).

test; selectievoorwaarde is 6 jaar relevante ervaring (waaronder ook zgn. beperkt leidinggeven) ⁽²⁾;

2.2.2 De N-2 heeft een A2 functionele loopbaan (A211-A212 of A221-A222);

2.3 Inhoudelijke loopbaan (experten)

2.3.1 Wat de inhoudelijke loopbaan betreft wordt een junior inhoudelijke functie ingevoerd op rang A2: adviseur of adviseur - ingenieur, -arts enz.; het is een bevordering vanuit rang A1 na het slagen in een selectietest (selectievoorwaarde is eveneens 6 jaar relevante ervaring). Pro memorie: de junior functie bestaat reeds op de rangen D2, C2 en B2.

2.3.2 De junior functie heeft dezelfde A2 functionele loopbaan als de N-2.

2.3.3 De huidige opdrachthouders worden ambtshalve bevorderd naar de junior functie vermits zij reeds slaagden in een assessment. Deze regeling wordt ook toegepast voor de statutaire A1-personeelsleden die aangewezen zijn in het mandaat van senior auditor ⁽³⁾.

2.3.4 Er wordt een seniorfunctie ingevoerd (senior adviseur – schaal A213, senior hoofdmedewerker – schaal C311, enz.) in een nieuwe rang (A2E, B2E, C2E, D2E).

2.3.5 De aanstelling tot de seniorfunctie is in principe een bevordering vanuit de 2^{de} rang; selectievoorwaarde is 8 jaar relevante professionele ervaring (inhoudelijke materie) en slagen in een selectietest ⁽⁴⁾. Bevordering vanuit de 1^{ste} rang is mogelijk onder dezelfde voorwaarden maar met een relevante professionele ervaring van 12 jaar.

2.4 Aanwerving

2.4.1 Statutaire werving: er is geen statutaire werving mogelijk in de rang A2E (senior expert), noch in de rangen B3/B2, C3/C2 en D3/D2.

Statutaire aanwerving blijft mogelijk in de rang A2 (N-2 en junior expert) maar het budget van het SA 2005-2007 kan uitsluitend aangewend worden voor de nieuwe loopbaanmogelijkheden (invulling van deze nieuwe functies via bevordering).

2.4.2 Contractuele werving: blijft mogelijk op alle rangen, op voorwaarde dat de invulling kadert binnen artikel I 4, §2, 3^o VPS (uitzonderlijke en tijdelijke behoeften, vervanging, bijkomende en specifieke opdrachten, hooggekwalificeerde taken). Ook hier geldt dat het budget van het SA 2005-2007 hiervoor niet kan aangewend worden.

3 CONCREET VOORSTEL

Het in deze nota geformuleerde voorstel voor beide loopbaanpaden komt – kort samengevat – neer op een benoeming in volgende graden (zie ook loopbaanschema en overzicht salarisschalen voor niveau A als bijlage 1):

3.1 Lager leidinggevend kader (N-2)

Rang	Graad	Salarisschalen
A2	Directeur	A211 – A212
A2	Directeur-ingenieur /-arts en /- informaticus	A221 – A222

3.2 Inhoudelijke loopbaan

Rang	Graad	Salarisschalen
A2E	Senior adviseur	A213
A2	Adviseur	A211-A212
	Adviseur-ir./arts/inf.	A221-A222
B2E	Senior hoofddeskundige	B311

² Impliceert dat contractuele personeelsleden niet kunnen worden aangesteld in N-2 (cf. AP-KB)

³ Zie ook punt 3.4.6

⁴ Impliceert enerzijds dat op alle niveaus contractuelen niet kunnen worden aangesteld als senior, anderzijds dat er geen minimumtermijn is voor bevordering van een "junior" tot "senior".

B2	<i>Hoofddeskundige</i>	<i>B211-B212</i>
	<i>Hoofdprogrammeur</i>	<i>B221-B222</i>
C2E	Senior hoofdmedewerker	C311
C2	<i>Hoofdmedewerker</i>	<i>C211-C212</i>
	<i>Hoofdtechnicus</i>	<i>C221-C222</i>
	<i>Hoofdscheepstechnicus</i>	<i>C241-C242</i>
D2E	Senior hoofdassistent	D311
D2	<i>Hoofdassistent</i>	<i>D211-D212</i>
	<i>Technisch hoofdassistent</i>	<i>D211-D212</i>
	<i>Speciaal Hoofdassistent</i>	<i>D231-D232</i>
	<i>Hoofdschipper/motorist</i>	<i>D241-D242</i>

(Cursief: nu reeds bestaande regelingen)

3.3 Concrete loopbaankenmerken

- 3.3.1 De 2 nieuwe loopbaanpaden worden uitgebouwd in statutaire functies. De personeelsleden worden in de nieuwe graden benoemd. Dit impliceert dat contractuele personeelsleden hiervoor niet in aanmerking komen.
- 3.3.2 De functionele loopbanen van "directeur", "directeur-ingenieur" enz. (N-2) en van "adviseur", "adviseur-ingenieur" enz. (junior inhoudelijke functies op A2) zijn geëlijklopend (2^{de} schaal na 10 jaar): de huidige functionele loopbanen op rang A2 (in feite momenteel een overgangsregeling voor de uitdovende functies) worden opnieuw organiek ingevoerd. Door het verschil qua graadbenaming is de herkenbaarheid aanwezig. Dit is nuttig voor het onderscheid inzake procedures, enz.
- 3.3.3 De huidige loopbaandifferentiatie op alle 2de rangen wordt behouden. Het verschil in salariëring voor de zgn. "algemene loopbaan" (directeur, adviseur) en die van ingenieur (directeur-ingenieur) blijft behouden (⁵). Dit geldt zowel voor N-2 als voor alle inhoudelijke juniorfuncties ook op de rangen B2, C2 en D2; hierdoor is deze bevordering voor alle loopbaanpaden financieel interessant.
- 3.3.4 Daarentegen is er voor de inhoudelijke seniorfuncties geen loopbaandifferentiatie; de salarisregeling is uniform voor alle loopbaanpaden maar is financieel interessant voor alle loopbaangroepen; dit is analoog met de huidige regeling in niveau A waar boven rang A2 (vroegere rangen 13 en 14) slechts 1 loopbaanpad bestaat (vb. A2A, vroeger rang 15) en analoog met de lagere leidinggevende rangen, nl. de 3de rangen in de lagere niveaus (⁶).
- 3.3.5 De A1-diensthoofdenfunctie
Het voorstel is om de A1-diensthoofdenfunctie en -toelage af te schaffen. Vermits voor deze aanstellingen, verschillend van de regeling opdrachthouder, geen testen werden georganiseerd, is een ambtshalve benoeming niet mogelijk.
- Aangezien, bij bevordering tot N-2, in een aantal gevallen het A2-salaris lager is dan het A1-salaris verhoogd met 10%, zal een eerste overgangsregeling ontworpen worden om bij bevordering, financieel verlies te voorkomen.

Tenslotte, om tegemoet te komen aan een aantal gesignaleerde problemen,

⁵ De bevordering tot vb. directeur-ingenieur of adviseur-ingenieur is mogelijk voor elke A1 (vb. adjunct van de directeur) indien aan de diplomavorwaarde is voldaan.

⁶ In het SOPO van 17-10-2006 werd de aandacht gevraagd voor het op peil houden van de inzetbaarheid van de junior en senior adviseurs.

wordt wat volgt als tweede overgangsmaatregel geformuleerd:

“Indien uit de toepassing van het allocatie instrument blijkt dat de functie van een A1 met diensthoofdentoelage ingedeeld wordt in niveau 3 van de functiefamilie “lager kader”, én de organisatiestructuur niet ten gronde wordt aangepast waardoor de functie effectief verdwijnt, dient de functie van A1 diensthoofd te worden omgezet in een functie van N-2.”

Een derde overgangsregeling zal worden bepaald als volgt: *de huidige titularissen van de A1-diensthoofdentoelage die niet aangesteld worden in een functie van N-2, maar die de functie blijven uitoefenen en niet gevat worden door toepassing van de tweede overgangsregel, behouden ten persoonlijke titel de A1-diensthoofdentoelage.*

3.3.6 Pensioenproblematiek.

Momenteel wordt het salaris van de tijdelijk aangestelde opdrachthouders en senior auditors volledig onderworpen aan de pensioeninhouding van 7,5% (FOP). Nochtans kunnen tijdelijke aanstellingen niet leiden tot hogere pensioenrechten (tenzij bij door de federale overheid erkende mandaten). Het voorstel impliceert dat de personeelsleden worden benoemd. Hierdoor wordt het bestaande pensioennadeel weggewerkt.

3.4 Doelgroep – Toegangsvoorwaarden (zie ook de loopbaanschema's als bijlage 1)

3.4.1 Lager kader (N-2, rang A2): directeur en directeur-ir./-arts/-informaticus

- De functies worden toegewezen na bevordering (hetzij graadverandering binnen A2 voor de huidige adviseurs, hetzij functiewijziging voor de huidige directeurs).

- Komen in aanmerking voor bevordering: de ambtenaar die benoemd is in een graad van de rang A1 en die een relevante beroepservaring (waaronder ook zgn. beperkt leidinggeven) heeft van 6 jaar ⁽⁷⁾.

3.4.2 inhoudelijke juniorfuncties

- Wat niveau A betreft: adviseur of adviseur-ingenieur, De functies worden toegewezen na bevordering (hetzij graadverandering binnen A2 voor de huidige directeurs).

- Komen in aanmerking voor bevordering: de ambtenaar die benoemd is in een graad van de rang A1 en die een relevante beroepservaring (inhoudelijke materie) heeft van 6 jaar.

- wat de functies op de 2^{de} rang van de lagere niveaus betreft:

* er wordt voortaan onderscheid gemaakt tussen de inhoudelijke juniorfuncties en de leidinggevende functies.

* voor de inhoudelijke juniorfuncties (D2, C2, B2), wordt de bevorderingsvoorwaarde: 6 jaar relevante beroepservaring;

* voor de leidinggevende functies (D2, C2, B2), wordt de bevorderingsvoorwaarde: 6 jaar schaalanciënniteit of relevante beroepservaring (zie ook loopbaanschema's als bijlage 1).

3.4.3 inhoudelijke seniorfunctie: senior adviseur, senior hoofddeskundige, enz.

- bevordering: de ambtenaar die benoemd is in een graad van de 2^{de} rang, die

⁷ Het SOPO van 17-10-2006 gaf een duidelijk advies: N-2 is een bevordering in een permanente functie, geen mandaat; contractuele aanstelling is niet mogelijk (cf. AP-KB).

een relevante beroepservaring (inhoudelijke materie) heeft van 8 jaar ⁽⁸⁾.
Of vanuit de 1^{ste} rang met een relevante beroepservaring van 12 jaar.
Het voorstel houdt dus in dat het normale loopbaanpad van de inhoudelijke functie gaat van bijvoorbeeld A1 naar A2 en dan A2E. Maar zoals bij leidinggevende functies op de 3^{de} rang (niveau A: A2A) is voor de seniorfunctie het "passeren" via de 2^{de} rang niet noodzakelijk.

Samengevat voor bevordering in de inhoudelijke loopbaan:

- vanuit rang A1 naar rang A2: relevante beroepservaring van 6 jaar;
- vanuit rang A2 naar rang A2E: relevante beroepservaring van 8 jaar;
- vanuit rang A1 naar rang A2E: relevante beroepservaring van 12 jaar.

De ervaring kan zowel binnen de Vlaamse overheid als daarbuiten opgedaan zijn, in zowel voltijdse als deeltijdse ⁽⁹⁾ betrekkingen, als werknemer of zelfstandige.

Tenslotte, voor bevordering naar de seniorfunctie is er geen tijdsvoorwaarde, noch vanuit de 1^{ste} rang als vanuit de 2^{de} rang.

Voor de leidinggevende 3^{de} rangen van de lagere niveaus:

- vanuit de 2^{de} rang: geen anciënniteitsvoorwaarde;
- vanuit de 1^{ste} rang: 6 jaar schaalanciënniteit of relevante beroepservaring.

3.4.4 beperking bereik: de lijnmanager kan het bereik beperken tot de personeelsleden van de eigen entiteit, van het beleidsdomein, of niet beperken (dus personeelsleden Vlaamse overheid die onder het VPS ressorteren). Dit is voorzien ingeval van bevorderingen zonder examen. De algemene tekst van het Raamstatuut zal op dit punt verduidelijkt worden, indien zou blijken dat de tekst op dit vlak nog niet duidelijk genoeg is.

3.4.5 geen enkele graad wordt uitgesloten

De benoeming tot directeur of adviseur staat open voor alle statutaire personeelsleden van rang A1. Het overzicht als bijlage 1 waarbij de graden van adjunct van de directeur, ingenieur, arts, informaticus en wetenschappelijk attaché worden vermeld, is niet limitatief.

Ook de A1 personeelsleden met andere graden (loods, enz.) kunnen zich kandidaat stellen voor deze betrekkingen ⁽¹⁰⁾.

3.4.6 Specifieke regeling voor de opdrachthouders en senior auditors:

Er wordt voorgesteld om de opdrachthouders ⁽¹¹⁾ en senior auditors automatisch te bevorderen naar de juniorfunctie op rang A2, zijnde de graad "adviseur", "adviseur-ingenieur", enz..

Dit voorstel is verantwoord vermits zij reeds een volledige procedure hebben doorlopen (inclusief assessment) en dit naar analogie met de afdelingshoofden (ad interim) die automatisch werden benoemd in het middenkader, in rang A2M. Dit voorstel impliceert voor de huidige opdrachthouders en senior auditors de vaste benoeming in hun tijdelijke graad én de toekenning van een functionele loopbaan waarvan de eerste schaal gelijk is aan de huidige. De tweede schaal (A212 resp. A222) is een nieuw voordeel voor de opdrachthouders. Gelet op de benoeming in de nieuwe graad is er geen overdracht van de schaalanciënniteit

⁸ De seniorfunctie is een bevordering vanuit de juniorfunctie, ongeacht de mogelijkheid om voor specifieke junior functies contractueel te werven (cf. AP-KB); seniorfuncties worden voorbehouden voor bevordering vanuit de juniorfunctie.

⁹ Die gelden als voltijdse ervaring

¹⁰ In een aantal situaties zal dit evenwel leiden tot een verlaging van het totaal inkomen.

¹¹ Hier wordt uiteraard niet de Opdrachthouder Emancipatiezaken bedoeld. Dit een specifieke graadbenaming, die contractueel wordt ingevuld wordt als bijzondere en specifieke betrekking met salarisschaal A214.

als opdrachthouder ⁽¹²⁾. Hiervoor kan ook worden verwezen naar de definitie van de schaalanciënniteit: *“de schaalanciënniteit bestaat uit de werkelijke diensten die de ambtenaar bij de diensten van de Vlaamse regering heeft verricht in de hoedanigheid van stagiair en vastbenoemde, in de betrokken salarisschaal..*

In afwachting van de invoering van deze maatregel worden geen nieuwe procedures voor opdrachthouder ingericht. De aanstellingsprocedure is overigens uit het VPS verwijderd door de wijziging van het VPS van 16 maart 2007.

De graad van opdrachthouder zelf zal na invoering van de N-2 en expertenfuncties worden opgeheven.

Wat betreft de Interne Audit:

De huidige mandaatregeling van senior auditor voorziet in een financiële loopbaan: bij aanstelling A211 (of A221); na 3 jaar A212 (of A222). Deze is veel voordeliger dan hetgeen nu bestaat in rang A2 en voorzien wordt voor de juniorfunctie van adviseur (2^{de} schaal na 10 jaar).

Derhalve wordt beslist, rekening houdend met de regeling voor opdrachthouder:

- automatische benoeming van de senior auditor als adviseur (c.q. adviseur-ingenieur, ...)
- de huidige senior auditors behouden in overgang het voordeel van hun financiële loopbaan (het voordeel van de 2^{de} schaal na 3 jaar).

3.5 Proefperiode

Aangezien het bevorderingen binnen het niveau betreft, wordt voor geen enkele functie een proefperiode voorzien ⁽¹³⁾. De algemene regel is immers dat er enkel bij bevordering naar het hogere niveau een proefperiode wordt voorzien. Te noteren valt dat er ook voor N-1 geen proefperiode wordt voorzien indien het een interne procedure betreft.

3.6 Vacante betrekkingen - Personeelsplan

- Dit veronderstelt dat de lijnmanagers het personeelsplan aanpassen door opname van de gewenste betrekkingen, na overleg in het bevoegde overlegcomité; indien de aanpassing mogelijk is binnen de beschikbare middelen, moet hiervoor geen toelating worden gevraagd aan de functionele minister(s).
- bij het aantal betrekkingen N-2 en inhoudelijke functies zal desgevallend rekening moeten worden gehouden met de huidige functies op de 2^{de} rang, de opdrachthouders, de senior auditors en de diensthoofden.

3.7 Budget

Het budget voorzien in het SA 2005-2007 voor de N-2 functies, voor de A2 juniorfuncties en voor alle senior inhoudelijke functies, zal tussen de beleidsdomeinen worden verdeeld naar rata van het aantal VTE dat onder het SA 2005-2007 ressorteert.

Het budget voorzien in SA 2005-2007 bedraagt voor 2007 €1,8 mln.. Vanaf 2009

¹² Dit is analoog met gelijkaardige situaties zoals de inschaling in 1993-1994, de aanstelling van afdelingshoofden vanaf 1995 enz. Een andere beslissing zou een precedent vormen.

¹³ Ter info: hiermee wordt afgeweken van de tekst van het sectoraal akkoord dat voor het “lager kader” (N-2) een proefperiode van één jaar voorziet.

wordt er €2,65 mln. aan toegevoegd. Uitgaande van een gemiddelde kost per upgrading van €10.000 leidt dit vanaf 2007 tot een upgrading van +/- 180 nieuwe functies en vanaf 2009 nog eens +/- 265 (totaal vanaf 2009 van +/- 445 nieuwe upgradingen).

Gelet op de vermoedelijke datum van implementatie van de nieuwe loopbaanregelingen (ten vroegste 1.12.2007, dus budget 2008) werd beslist om voor 2007 geen budget ter beschikking te stellen en het budget "2007" recurrent toe te voegen aan het budget SA 2008-2009 (aan te wenden vanaf 1.12.2009 (budget 2010)).

Gelet op het protocol 249.805 van 29 juni 2007, waarbij vanaf begrotingsjaar 2008 een bijkomend recurrent budget van 1,8 mln. euro wordt ter beschikking gesteld, wordt het budgettaire luik als volgt:

Jaar	2008 (1.12.2007)	2009 (1.12.2008)	2010 (1.12.2009)
Budget	3,6 mln.	6,25 mln.	8,05 mln.
Gemiddeld aantal upgradingen	360	625	805

De verdeling tussen de 13 beleidsdomeinen zal gebeuren op basis van de VTE's van de entiteiten die onder het sectoraal akkoord 2005-2007 ressorteren.

Als bijlage 2 gaat de prognose op basis van de momenteel beschikbare gegevens.

Het per beleidsdomein ter beschikking gesteld bedrag, zal door de beleidsraad worden verdeeld tussen de entiteiten (die deze bevoegdheid kan geven aan het management-comité).

1. Aanwending middelen sectoraal akkoord : in het herverdelingsbesluit 2009 zal voorzien worden dat de middelen 2009 vanuit de provisie sectoraal akkoord aan een bepaalde entiteit zullen ter beschikking gesteld worden op basis van

a. een overlegd personeelsplan, waaruit blijkt dat binnen die entiteit de middelen van het sectoraal akkoord 2005-2007 worden aangewend voor de in punt 6.2. van dit akkoord voorziene bestemming:

"Ten laste van het sectoraal akkoord wordt hiervoor een budget vrijgemaakt van 1,8 miljoen euro in 2007, 1,8 miljoen euro in 2008 en 4,45 miljoen euro in 2009, dat in functie van de concrete noden kan gebruikt worden voor de invoering van N-2 functies of voor bijkomende functies van de niet-leidinggevende loopbaan. Dit bedrag wordt verdeeld over de beleidsdomeinen in functie van het aantal VTE's die onder dit sectoraal akkoord ressorteren. De beleidsraad verdeelt de middelen op een billijke manier over alle entiteiten waarop dit sectoraal akkoord van toepassing is. Bij de aanwending van de middelen voorzien op het budget sectoraal akkoord wordt er voor gezorgd dat de niet-leidinggevende loopbaan ook binnen de niveaus B, C en D wordt geïmplementeerd."

b. samen met het bijhorend bevorderingsplan waaruit blijkt dat alle functies met middelen van het sectoraal akkoord – inclusief de functies van de niet-leidinggevende loopbaan binnen de niveaus B, C en D - binnen de periode 2008-2009 ingevuld werden of in competitie gesteld worden.

3.8 Diverse

3.8.1 huidige loopbaan van adviseur

De functionele loopbaan gekoppeld aan de huidige graad van adviseur is als volgt:

- A251
- A252 na 10 jaar in A251.

De 1^{ste} schaal A251 = A211 van directeur, maar de 2^{de} schaal A252 is hoger dan de A212 van directeur. De huidige graad van adviseur vindt haar oorsprong bij de vroegere adviseurs HRM-OO.

Het is niet mogelijk om aan alle A2 (juniorfunctie en N-2) voortaan de schaal A252 als 2^{de} schaal te verlenen.

Anderzijds kan men de huidige adviseurs het bestaande voordeel van hun functionele loopbaan niet afnemen. Er dient dus ter zake een overgangsmaatregel te worden bepaald (vb. de huidige adviseurs – benoemd vóór 1.1.2007 of vóór datum principiële goedkeuring VR - behouden in overgang de A252 als 2^{de} salarisschaal).

- 3.8.2 staffuncties: in de huidige personeelsregelgeving betreft het aanstellingen in een functie zonder specifieke loopbaan of salarisschaal (enkel verschillende benaming van de prestatietoelage: staftoelage); voorstel om deze aanstellingen niet meer te voorzien maar deze te laten in A1 met functioneringstoelage; in voorkomend geval kan de functie opgenomen worden als N-2 of adviseur. Het betreft immers momenteel enkel een modellering van functiebeschrijvingen binnen dezelfde rang (¹⁴).

3.8.3 Specifieke loopbaanregelingen:

- 3.8.3.1. wetenschappelijke loopbaan en loodsen: deze A1-titularissen kunnen zoals de anderen (de adjuncten van de directeurs, de ingenieurs, de artsen en de informatici) kandideren voor een A2functie. Geen enkele A1 of A2-graad wordt uitgesloten. Maar gelet op hun specifieke functionele loopbanen en toelageregelingen, zal dit voor hen niet altijd financieel interessant zijn.

- 3.8.3.2. navorsers (A2): de titularissen hebben slechts in de eerste trap van hun functionele loopbaan belang bij een bevordering tot senior adviseur. De algemene regeling geldt ook hier: graadverandering naar directeur / adviseur, en de mogelijkheid om rechtstreeks te bevorderen naar senior adviseur (cf. punt 3.4.3) (¹⁵).

¹⁴ Het SOPO van 17-10-2006 betuigde haar akkoord met dit voorstel en stelde dat de directe medewerkers van de leidend ambtenaren nog "staffid" kunnen worden genoemd vermits het gebruik van functietitels vrij is.

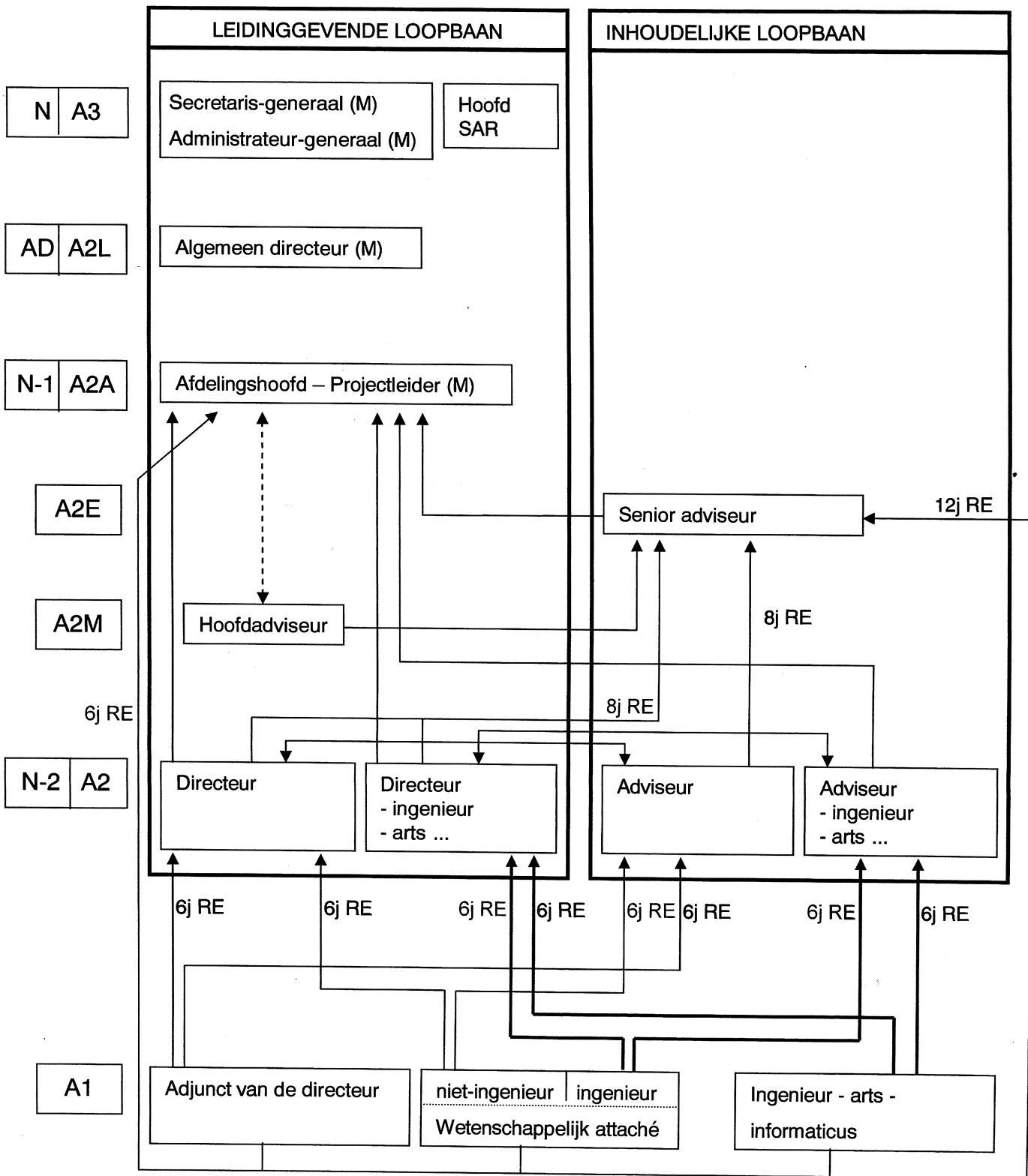
¹⁵ De zgn. bevorderingspremie is enkel voorzien bij bevordering naar het hogere niveau. De premie uitbreiden naar bevorderingen binnen niveau heeft uiteraard sneeuwbal effecten naar andere situaties

Inhoud:

- 1 INLEIDING
 - 1.1 Beleidsnota Minister van Bestuurszaken 2004-2009
 - 1.2 Beleidsbrief 2006
 - 1.3 Sectoraal akkoord 2005-2007
 - 1.4 Huidige situatie
- 2 KRACHTLIJNEN
 - 2.1 Algemeen
 - 2.2 Lager leidinggevend kader (N-2)
 - 2.3 Inhoudelijke loopbaan (experten)
 - 2.4 Aanwervingen
- 3 CONCREET VOORSTEL
 - 3.1 Lager leidinggevend kader (N-2)
 - 3.2 Inhoudelijke loopbaan
 - 3.3 Concrete loopbaankenmerken
 - 3.3.1 statutaire functies
 - 3.3.2 gelijklopende functionele loopbanen
 - 3.3.3 salarisdifferentiatie op de 2^{de} rang
 - 3.3.4 geen salarisdifferentiatie voor de seniorfuncties
 - 3.3.5 A1-diensthoofdenfunctie wordt afgeschaft
 - 3.3.6 pensioenproblematiek
 - 3.4 Doelgroep – Toepassingsvoorwaarden
 - 3.4.1 lager leidinggevend kader
 - 3.4.2 inhoudelijke juniorfunctie
 - 3.4.3 inhoudelijke seniorfunctie
 - 3.4.4 beperking bereik
 - 3.4.5 geen enkele graad wordt uitgesloten
 - 3.4.6 specifieke regeling voor opdrachthouder en senior auditors
 - 3.5 Proefperiode
 - 3.6 Vacante betrekkingen – personeelsplan
 - 3.7 Budget
 - 3.8 Diverse
 - 3.8.1 huidige functionele loopbaan van adviseur
 - 3.8.2 staffuncties
 - 3.8.3 specifieke loopbanen (wetenschappers, loodsen en navorsers)

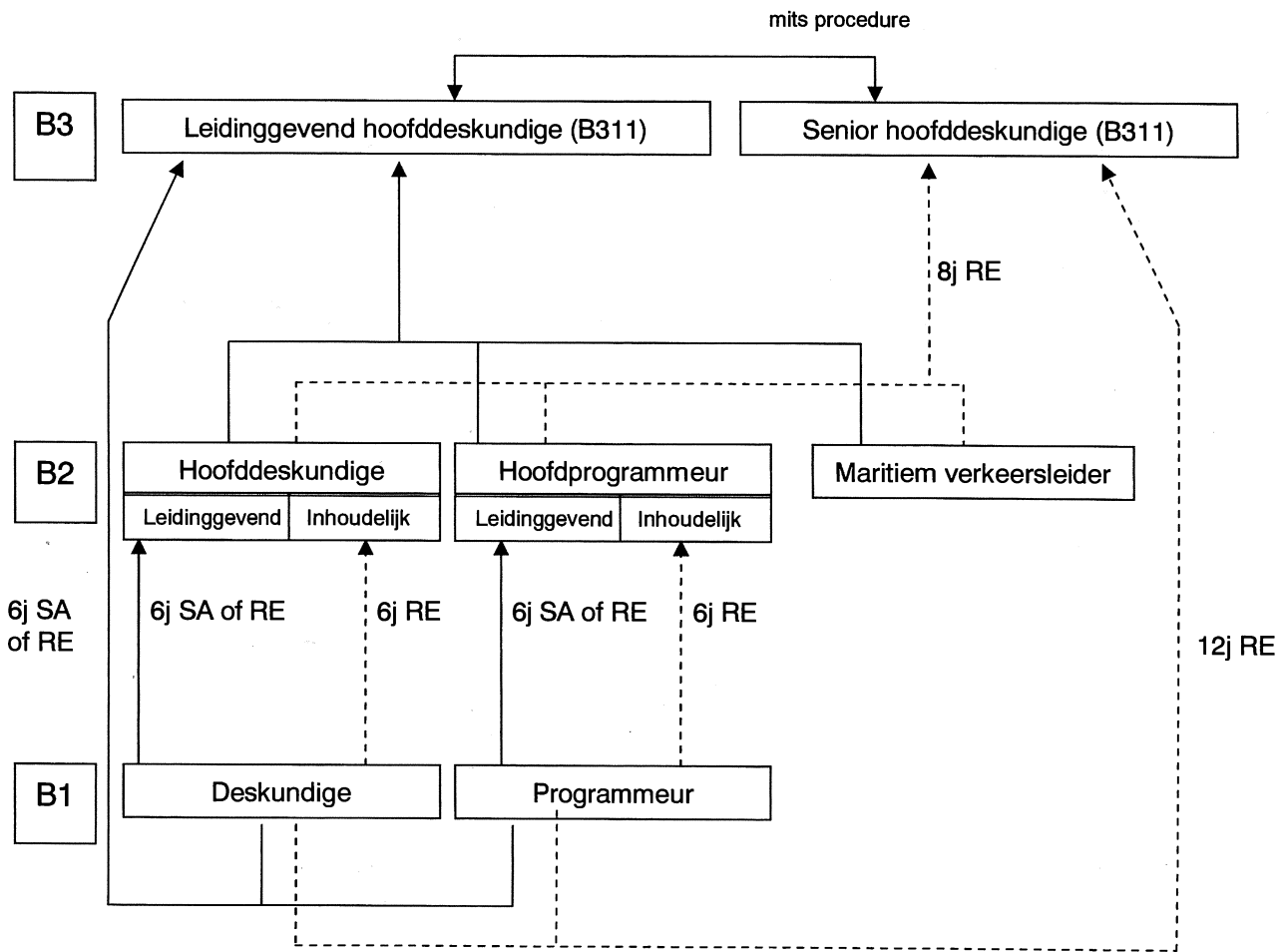
bijlagen

1. loopbaanschemas
2. budgetverdeling tussen de beleidsdomeinen



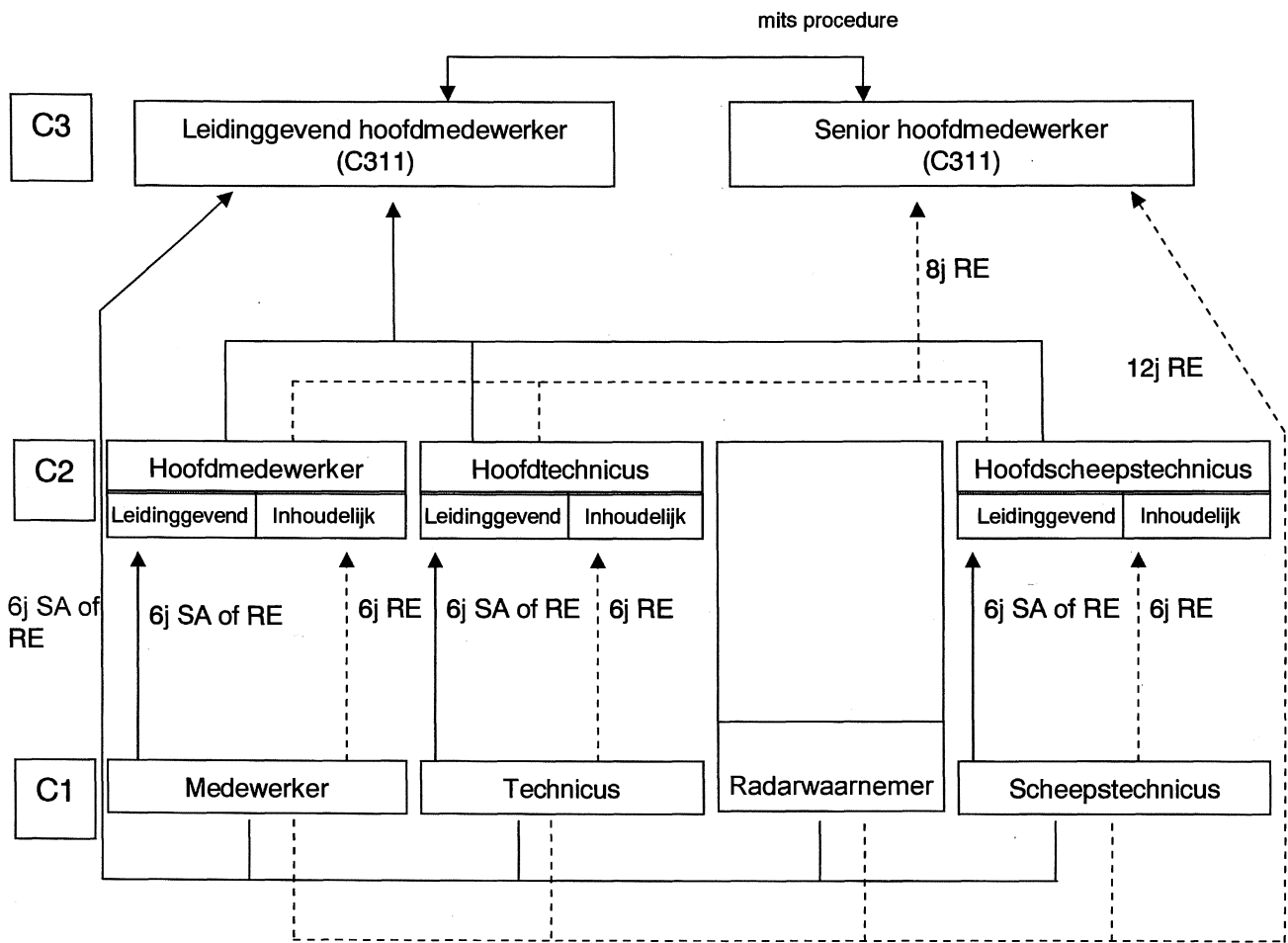
— regeling voor ingenieur, arts, informaticus
 — regeling voor niet-ingenieur, ...

RE = relevante ervaring
 21.06.2007



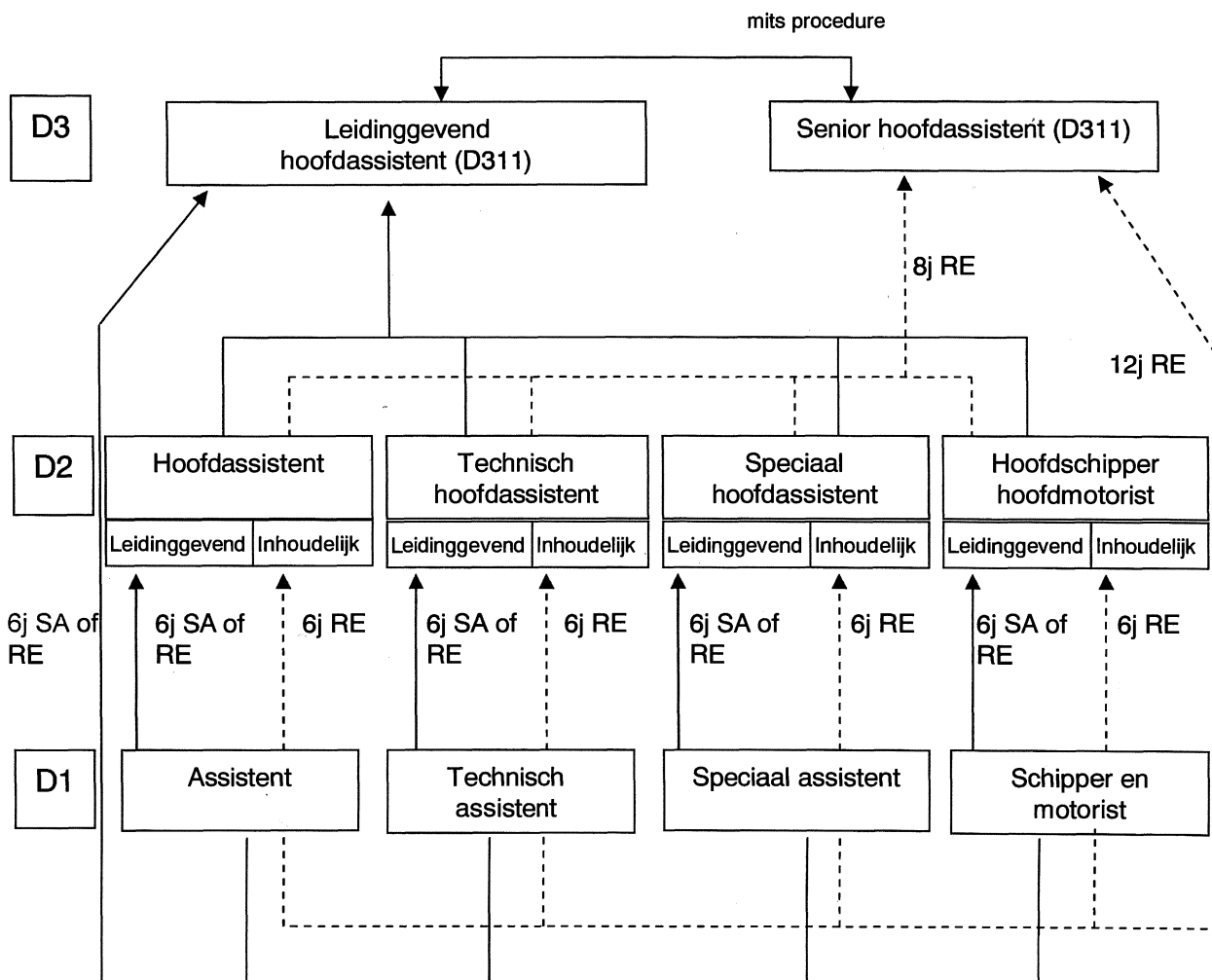
opgelet : 1 jaar kan maar geteld worden als SA of als RE

RE = relevante ervaring
25.06.2007



opgelet : 1 jaar kan maar geteld worden als SA of als RE

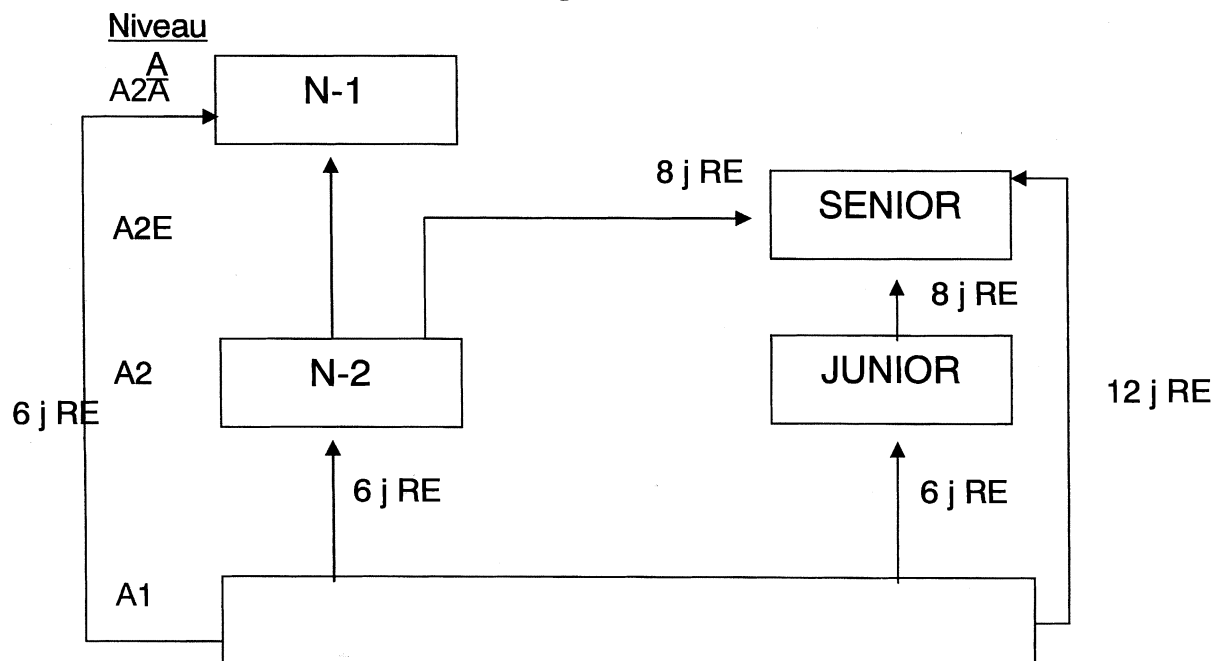
RE = relevante ervaring
25.06.2007



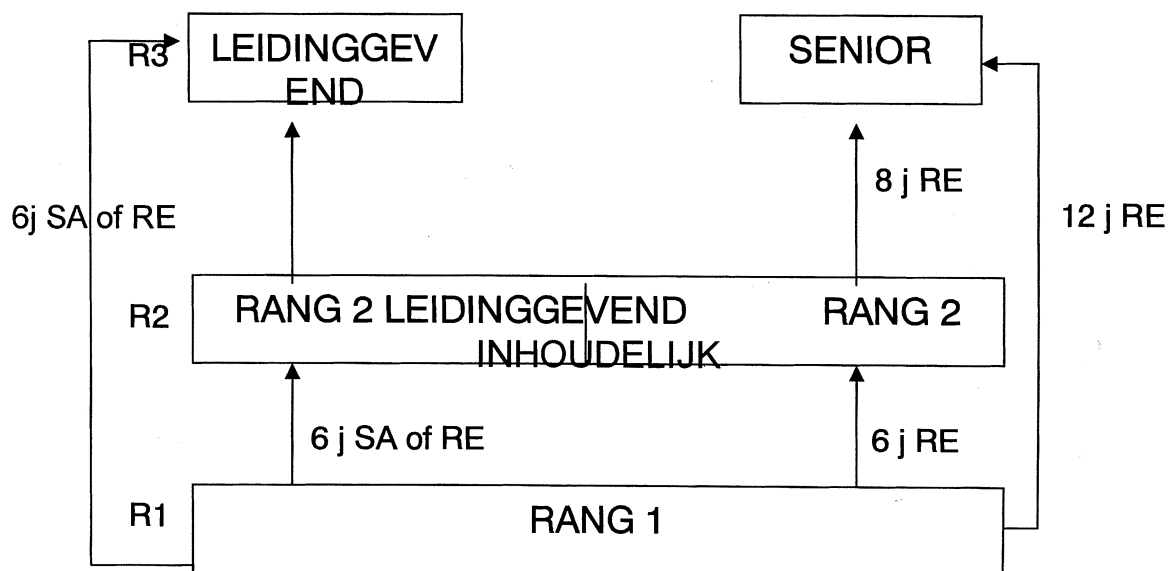
opgelet : 1 jaar kan maar geteld worden als SA of RE

RE = relevante ervaring
25.06.2007

Anciënniteitsvoorwaarde kandidatuurstelling



Niveau D-C- B (1)



(1) 1 jaar kan maar geteld worden als SA of als RE

RE = relevante erv.
25.06.2007



FCSOD
Helihavenlaan 21
1000 BRUSSEL
Tel: 02/208.23.64/61

Kabinet minister-president Vlaamse Regering
De heer Martin RUEBENS
Voorzitter Sectorcomité XVIII
Martelaarsplein 19
1000 Brussel

Brussel, 17 juli 2007.

Betreft: Protocol uitvoering Sectoraal Akkoord 2005-2007 wat betreft het lager leidinggevend kader (N-2) en inhoudelijke loopbaan (expert).

Geachte heer voorzitter,
Beste Martin,

Gelieve hierbij de opmerkingen te vinden van de FCSOD bij het protocol van akkoord over lager leidinggevend kader (N-2) en inhoudelijke loopbaan (expert).

De FCSOD gaat akkoord met het voorliggende omdat het een eerste aanzet is voor meer doorgroeimogelijkheden in de loopbaan voor niveau A op vlak van lager leidinggevend kader. Daarnaast is er de bereidheid om concreet invulling te geven aan de inhoudelijke loopbaan in alle niveaus. De basis daartoe werd gelegd in het Sectoraal Akkoord 2005-2007.

Desalniettemin wensen we een aantal bekommernissen en opmerkingen mee te geven:

In het kader van de responsabilisering van het lijnmanagement komt de verantwoordelijkheid voor een goede uitvoering of invulling van deze loopbanen bij het lijnmanagement te liggen, waarbij de volgende elementen cruciaal zijn:

- de functiebeschrijvingen
- het personeelsplan

In de tekst staat dat de **functiebeschrijvingen** worden opgemaakt onder verantwoordelijkheid van het lijnmanagement. De door de lijnmanager ingediende functiebeschrijvingen worden intern getoetst aan vooraf bepaalde criteria.

Voor ons was het dan ook logischer geweest deze functiebeschrijvingen te koppelen aan het proces van de functieclassificatie, dat binnenkort toch van start gaat.

Wij rekenen op een sluitende kwaliteitsborging!

Bij de voorstellen tot aanpassing van de **personeelsplannen** met het oog op het voorzien van de functies van N-2 en van de (nieuwe) functies van junior en senior in de inhoudelijke loopbanen moet de lijnmanager de nodige informatie geven.

Daarom is het positief dat bij de aanwending van de middelen sectoraal akkoord de aandacht wordt gevestigd op het feit dat het moet gaan over een overlegd personeelsplan samen met het bijhorend bevorderingsplan.

Wij onderkennen het belang van het uitwerken van een loopbaan N-2 en expertenfuncties in alle niveaus. Doch indien men in entiteiten verder wil gaan dan het voorziene budget in het Sectoraal Akkoord 2005-2007 dan mag het niet gecompenseerd worden door het ontnemen van de doorgroeimogelijkheden en/of afbouw in de lagere niveaus.

Voor wat betreft het budget vragen we een evenwichtige verdeling op het vlak van de invulling van N-2 én de expertenfuncties.

In de organisatie bestaan nog tal van interne onbillijkheden. We hopen dat binnen deze legislatuur ook hieraan nog een oplossing wordt geboden. In dat kader wensen we nog eens te verwijzen naar onze opmerkingen geformuleerd in het protocol nr. 241.782 over de uitvoering van punt 6.4 van het Sectoraal akkoord 2005-2007: Gelijkwaardigheid niveau B en C.

Met vriendelijke groeten,
Namens de FCSOD,

Ann Vermorgen
Coördinator