

Vlaamse overheid



Agentschap voor Overheidspersoneel

SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 285.938

PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN
VAN 1 MAART 2010 DIE GEVOERD WERDEN IN HET SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Houdende 'de inning van de verkeersbelastingen vanaf 2011 door de
Vlaamse overheid – overdracht personeel', betreffende de uiteengezette
principes inzake administratieve en geldelijke rechten, samen met het in-
schalingsvoorstel dat van toepassing zal zijn bij de overdracht van de per-
soneelsleden van de FOD Financiën naar Vlabel

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit:

vaste leden

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

enerzijds,

en de afvaardigingen van de drie representatieve vakbonden:

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door:

de heren Hilaire Berckmans
 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:

de heer Christoph Vandenbulcke
- het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door:

de heren Francis Van Lindt
 Jos Mermans

anderzijds,

Werd vastgesteld wat volgt over bijgaande nota betreffende

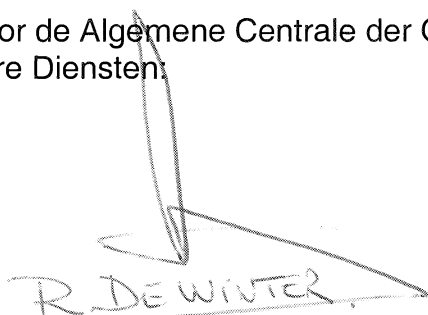
'de inning van de verkeersbelastingen vanaf 2011 door de Vlaamse overheid – overdracht personeel', betreffende de uiteengezette principes inzake administratieve en geldelijke rechten, samen met het inschalingsvoorstel dat van toepassing zal zijn bij de overdracht van de personeelsleden van de FOD Financiën naar Vlabel.

De afvaardigingen van de Algemene Centrale der Openbare Diensten, van de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten en van het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt gaan niet akkoord met de voorstellen van deze nota. In de bijgaande brieven aan dit protocol worden hun standpunten uiteengezet. Deze brieven maken integraal deel uit van dit protocol.

Brussel, 26-03-2010

DE AFVAARDIGING VAN DE
REPRESENTatieve
VAKORGANISATIES:

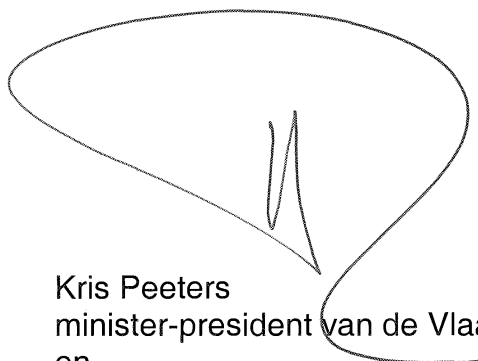
Voor de Algemene Centrale der Openbare Diensten:



R. DE WINTER

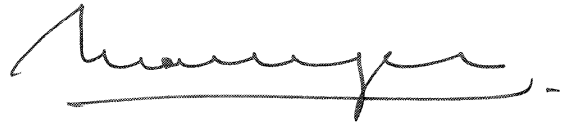
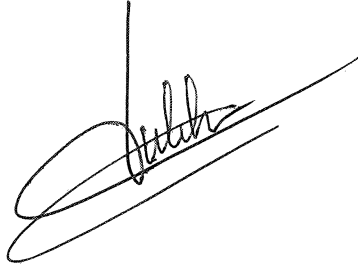
DE AFVAARDIGING VAN DE
OVERHEID

De Voorzitter,



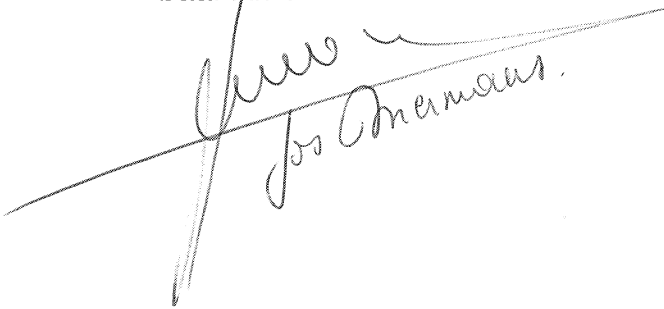
Kris Peeters
minister-president van de Vlaamse Regering
en
Vlaams minister van Economie, Buitenlands
Beleid, Landbouw en Plattelandsbeleid

Voor de Federatie van de Christelijke
Syndicaten der Openbare Diensten



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

Voor het Vrij Syndicaat van het Open-
baar Ambt



Jos Omermans.



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

Standpunt van de ACOD

De ACOD kan niet akkoord gaan met de voorgestelde principes van inschaling omwille van de hierna opgesomde redenen.

- 1) Door het in aanmerking nemen van een fictief inkomen (gebruteerd bedrag van de maaltijdcheques) is de vergelijking die door de Vlaamse overheid gemaakt wordt niet correct.
- 2) Voor sommige weddenscalen zijn de toekomstperspectieven onduidelijk of zelfs duidelijk minder interessant dan bij de FOD Financiën
- 3) De ACOD is niet akkoord dat de premie voor competentieontwikkeling wordt behandeld als een deel van het loon dat niet verworven is. Als dat in een aantal gevallen al zo is, dan zijn er minstens even veel gevallen waar het slagen in een gecertificeerde opleiding de garantie geeft aan het betrokken personeel dat zij in een hogere weddenschaal terecht zullen komen.
- 4) Een aantal specifieke vergoedingen van de FOD Financiën gaan verloren en betekenen een inkomensverlies voor de betrokken personeelsleden:
 - Weddencomplement voor tewerkstelling in Centraal Bestuur;
 - Hoger ambt;
 - Toelage voor tweetaligheid;
 - Toelage leidinggevenden niveau B/C.
- 5) Specifiek voor het personeel van de Douane en Accijnzen gaan er een aantal toelagen en vergoedingen verloren, zodat dit voor de betrokken personeelsleden een belangrijk inkomensverlies met zich mee zal brengen:
 - Toelage wegens het opstellen van PV;
 - Bijzonder vergoeding voor de motorbrigades;
 - Pensioenregeling actieve diensten.
- 6) Dit laatste aspect houdt ook verband met het feit dat het principe van artikel 4 §1 van het KB van 25 juli 1989 dat de personeelsleden "hun hoedanigheid" behouden, niet gerespecteerd wordt. Een aantal personeelsleden van de Douane en Accijnzen hebben de functie van controlerend ambtenaar. Aangezien het aantal personeelsleden dat bij de Vlaamse Overheid een controlerende functie toegewezen krijgt heel wat lager ligt dat het aantal personeelsleden dat moet overgaan, dreigen zij deze hoedanigheid te verliezen.



FCSOD
Helihavenlaan 21
1000 BRUSSEL
Tel: 02/208.23.61

Brussel, 10 maart 2010

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

Betreft: Protocol niet akkoord overdracht personeel FOD Financiën naar Vlabel

Geachte heer voorzitter,

De FCSOD sluit een protocol van niet akkoord over de overdracht van het personeel FOD Financiën naar Vlabel.

FCSOD kan zich wel vinden in de voorgelegde tekst in geval betrokken personeelslid vrijwillig opteert voor de overgang en volgende voorwaarden vervuld zijn:

1. Er moet volledige klaarheid zijn over de jobinhoud en betrokkene moet deze job ook daadwerkelijk kunnen uitvoeren.
2. Er moet volledige duidelijkheid zijn over de standplaats.
3. De administratieve en financiële situatie moet volledig duidelijk zijn

Zolang hierover nog geen duidelijkheid is, kan de optie door betrokkene steeds worden herzien zonder verdere gevolgen. Duidelijkheid betekent o.m. dat het exacte bedrag van wedde en eventueel vergoedingen of premies wordt medegedeeld aan de betrokkene.

De FCSOD kan zich niet akkoord verklaren indien de overgang niet vrijwillig gebeurt, en dit om volgende redenen:

1. Het aantal betrokken personeelsleden is veel te groot. De Vlaamse overheid erkent tijdens de onderhandelingen en de betrokken minister verklaart in de pers dat er te veel ambtenaren moeten overkomen. Anderzijds erkent ook de FOD Financiën bij monde van o.m. de heren LAES en COLPIN dat de vastgestelde quota irreëel hoog zijn. Daarenboven gaat men de personeelsleden blijkbaar zoeken bij diensten van de FOD die kampen met een nijpend personeelstekort (motorbrigades bij de Douane bijvoorbeeld). Iedereen vindt zoiets een acuut geval van slecht bestuur.
2. De voorwaarden zijn vaak onduidelijk, onvoldoende of regelrecht onrechtvaardig:
 - sommige weddenschalen (22 B bijvoorbeeld) werden nog niet geregeld.
 - Door het bedrag aan maaltijdcheques bij de wedde te tellen om tot een vergelijking te komen met de situatie bij de federale overheid vergelijkt men op een onjuiste basis aangezien dat bedrag niet meetelt bij de berekening van het pensioen. (Idem van de vergoeding van de competentiepremies).
 - Het recht op competentiepremies geeft soms recht op een hogere weddenschaal op het einde van een periode. Hiermee werd geen rekening gehouden.
 - Personen geslaagd voor een aantal brevetten voor bevordering naar niveau A (of bevordering binnen niveau A) verliezen volledig al hun rechten. Dit is onrechtvaardig en breekt de motivatie van vaak nog jonge ambtenaren.
 - Het ontbreken van uniformvergoeding, premie voor het dragen van een wapen, nachtvergoeding, vergoeding voor maken van een PV, e.d. leidt tot een drastisch inkomensverlies.
 - De standplaats die uiteindelijk zal worden toegewezen kan zeer nadelig uitvallen voor vele betrokkenen met lange reistijden voor gevolg.
 - De functionele inschaling, die vaak beduidend lager is dan de overgangsschaal, leidt ertoe dat, zelfs met promotie personeelsleden financieel niet meer vooruit komen. Dat is des te erger indien men nog wel perspectieven had bij de FOD Financiën; zelfs zonder promotie.

3. De nieuw in te vullen jobinhoud is uiterst mager:

- Invorderingsambtenaren doen een resem taken waarbij de verkeersbelasting maar een klein onderdeel is.
- Controle van verkeersbelasting is maar een kleine bijkomende taak voor de motorrijders. Wie overgaat verliest 90 % van zijn jobinhoud.

Globale conclusie:

De bestaande regeling van overdracht van belastingen naar de deelregeringen is ondertussen zo los van de realiteit dat een fatsoenlijke regeling onmogelijk is geworden. In de gegeven omstandigheden en binnen de principes en krijtlijnen door de Vlaamse overheid geschetst, is het onmogelijk om een voor de betrokken personeelsleden van de FOD Financiën aanneembaar compromis te bereiken. Protestacties zijn dan ook niet meer te voorkomen.

Om deze redenen besluiten wij met een protocol van niet akkoord.

Gelieve bovenstaande motivering integraal over te nemen bij het protocol van niet akkoord.

Met vriendelijke groeten,
Namens de FCSOD,
Christoph Vandenbulcke
Coördinator

Het VSOA onderschrijft geenszins de nota voor het Sectorcomité XVIII van 1 maart 2010 betreffende de overname op 1 januari 2011 van het personeel van de FOD Financiën door de Vlaamse overheid.

Het siert de Vlaamse overheid dat zij net zoals onze organisatie de tussenschotregeling in vraag stelt teneinde het aantal ambtshalve overdrachten tot een minimum te herleiden.

Desalniettemin zijn er aantal onduidelijkheden, die de angst van de ambtenaren van de FOD Financiën om uiteindelijk vrijwillig in het stelsel doen stappen enkel maar aanwakkeren.

Zo riskeert een ambtenaar, die plots een tijd afwezig is wegens ziekte, door de inschaling met het gebruteerd voordeel van de maaltijdcheques een lager lagere bezoldiging te krijgen wat indruist tegen het KB van 25 juli 1989. Laatstgenoemde heeft op dat ogenblik geen boodschap aan het feit dat sommige verworvenheden uit Vlaamse sectorale akkoorden andere voordelen opleveren.

De ambtenaren van niveau A die vrijwillig willen overkomen met de bedoeling om in Vlaanderen een loopbaan te ontwikkelen vrezen niet ten onrechte de op dit ogenblik weinig transparante loopbaanevolutie die afhangt van bijkomende selectietesten en potentieelinschattingen.

Indien moet worden overgegaan tot de ambtshalve aanduiding van fiscale ambtenaren dat is de kans reëel dat zal moet worden geput uit de motorbrigades van de Douane en Accijnzen waar de gemiddelde leeftijd vrij hoog is. Het is niet uitgesloten dat sommige ambtenaren in hun vijf laatste activiteitsjaren zijn en bijgevolg wel belang hebben dat aan hun premie voor competentieontwikkeling pensioenrechten verbonden blijven.

Ook het feit dat pas na de determinatie van de groep de concrete toepassing van de principes zal worden uitgewerkt lijkt ons bijzonder vaag en is evenmin een incentive om ambtenaren over de streep te krijgen.

Nota voor het Sectorcomité XVIII
(1 maart 2010)

uw bericht van	uw kenmerk	ons kenmerk	bijlagen
		1B2C4L-U-10	
<u>vragen naar / e-mail</u> Jef Mannaerts – Peter De Clercq jozef.mannaerts@bz.vlaanderen.be	<u>telefoonnummer</u> 02/553.50.41 – 48.98	<u>Datum</u> 26 februari 2010	

Betreft: De inning van de verkeersbelastingen vanaf 2011 door de Vlaamse overheid
- overdracht personeel

1. ORGANISATIECONTEXT

De Vlaamse Regering ging in haar vergadering van 15 januari 2010 principeel akkoord om voor de eigen inning van de verkeersbelastingen over te gaan tot de overname van het contingent federale ambtenaren met begeleidende dotatie, zoals voorzien in artikel 68 ter van de Bijzondere Financieringswet.

Aangezien het federale personeel pas op 1 januari 2011 zal worden overgedragen aan de Vlaamse belastingdienst, en gegeven dat de Vlaamse Belastingdienst op dezelfde datum onmiddellijk van start moet gaan met de inning van de verkeersbelastingen, zal aan de FOD Financiën gevraagd worden om met ingang van 1 september 2010 vervroegd personeel ter beschikking te stellen. De Vlaamse Regering ging reeds akkoord met de bijkomende werving door Vlabel van 10 VTE's vanaf 1 september 2010, voor het geval de FOD Financiën niet bereid is vervroegd personeel ter beschikking te stellen (zie verder).

Intussen werd conform de beslissing van de Vlaamse Regering van vrijdag 15 januari 2010 overleg gepleegd met de federale minister bevoegd voor Financiën over de resterende knelpunten met betrekking tot de overdracht van de federale personeelsleden conform artikel 68 ter van de Bijzondere Financieringswet.

Over de contingentering in het ontwerp dienstorder per dienst van Financiën, die zowel een impact heeft op het aantal personeelsleden dat de overstap naar de Vlaamse overheid vrijwillig kan maken als op de werking en continuïteit van de Douane en Accijnzen, werd nog geen akkoord bereikt. Nochtans vindt deze contingentering volgens de Vlaamse overheid geen rechtsgrond in artikel 68 ter van de Bijzondere Financieringswet, noch in het KB van 25 juli 1989 tot vaststelling van de wijze waarop personeelsleden van de federale ministeries overgaan naar de gemeenschaps- en gewestregeringen, noch in de Wet van 8 maart 2009 tot vaststelling van de totale kostprijs van de dienst van de gewestelijke belastingen. De federale minister van Financiën zegt eerst het resultaat van een lopende schorsingsprocedure met betrekking tot een overdracht van personeel naar de Waalse overheid te willen afwachten.

De federale minister bevoegd voor Financiën heeft wel zijn medewerking toegezegd aan het vroeger ter beschikking stellen van 10 vrijwilligers vanaf 1 september 2010. Ook inzake de timing voor het uitsturen van het dienstorder, het aanleveren van gegevens van de geselecteerde personeelsleden en de dienstvrijstelling voor de in aanmerking komende personeelsleden om de infosessies van de Vlaamse Overheid bij te wonen, zijn er afspraken gemaakt.

2. DE RECHTEN VAN HET OVERGEHEVELDE PERSONEEL

Op basis van de analyse van de Bijzondere wet van 1980 ⁽¹⁾ en het koninklijk besluit van 25 juli 1989 ⁽²⁾ en conform de principes van de Lambermontoverheveling hebben de personeelsleden die overgeheveld worden volgende rechten:

2.1. De graad

De overgang van de personeelsleden gebeurt met hun graad of een gelijkwaardige graad en in hun hoedanigheid ⁽³⁾. Dit betekent dat:

- indien de graad bij de DVO bestaat, de graad behouden blijft, maar waar dit niet mogelijk is, de inschaling gebeurt in een gelijkwaardige graad die gangbaar is bij de Vlaamse overheid;
- aangezien de Vlaamse overheid geen klassen kent, de klasse niet kan overgenomen worden;
- de hoedanigheid van vastbenoemd ambtenaar, ambtenaar op proef of contractueel personeelslid behouden blijft bij de overdracht (cf. punt 2.10).

2.2. De anciënniteiten

De personeelsleden die worden overgeheveld behouden hun administratieve en geldelijke anciënniteit ⁽⁴⁾. Dit betekent dat:

- de overgehevelde ambtenaren in elk geval hun volledige niveau-, graad- en dienstanciënniteit behouden, alsook hun geldelijke anciënniteit;
- de eventuele bij de federale overheid "verloren jaren" bij het begin van de loopbaan omdat men niet aan de minimumleeftijd voldeed om anciënniteit op te bouwen, bijgegeven worden bij de overdracht;
- gezien de federale ambtenaren geen functionele loopbaan en geen schaalanciënniteit kennen, de schaalanciënniteit in principe begint te lopen vanaf het ogenblik van inschaling in de nieuwe salarisschaal, met dien verstande dat er een overgangmaatregel voorzien is waarbij er aan de overgehevelde personeelsleden een krediet aan schaalanciënniteit wordt toegekend (zie punt 3.3.1)

2.3. De functioneringsevaluatie

De personeelsleden die worden overgeheveld behouden de laatste beoordeling die hen werd toegekend. Die evaluatie blijft geldig tot de toekenning van een nieuwe evaluatie ⁽⁵⁾.

2.4. De geldelijke loopbaan – totale bezoldiging

De overgehevelde ambtenaren worden ingeschaald in een Vlaamse salarisschaal en doorlopen de Vlaamse functionele loopbaan.

Overeenkomstig de wettelijke bepalingen zorgt de Vlaamse overheid er voor dat de bezoldiging bij de Vlaamse overheid niet minder is dan bij de federale overheid. Zie in dit verband punt 3 van deze nota.

¹ Bijzondere Wet van 8 augustus 1980 tot hervorming van de instellingen, B. St. 15 augustus 1980.

² Koninklijk Besluit van 25 juli 1989 tot vaststelling van de wijze waarop personeelsleden van de federale ministeries overgaan naar de gemeenschaps- en gewestregeringen en naar het verenigd college van de gemeenschappelijke gemaanschapscommissie, zoals meermaals gewijzigd.

³ Art. 4 § 1 van het KB van 25 juli 1989.

⁴ Art. 88 § 2 BWHI en art. 4 § 1 van het KB van 25 juli 1989

⁵ Art. 4 § 4 van het KB van 25 juli 1989.

Artikel 4 §1 van het koninklijk besluit van 25 juli 1989 ⁽⁶⁾ bepaalt dat de "overgedragen personeelsleden hun hoedanigheid, hun graad of klasse, hun administratieve en geldelijke anciënniteit behouden. Zij behouden ook de toelagen, vergoedingen of premies en andere voordelen waarop zij in de federale overheidsdienst aanspraak konden maken overeenkomstig de reglementering die op hen van toepassing was en vanaf de datum waarop het recht werd verworven. Zij behouden de voordelen verbonden aan een functie slechts in zoverre de voorwaarden voor de toekenning ervan blijven bestaan in de diensten van de Regering."

De terminologie van voornoemd KB is achterhaald en is door de autonomie van de gemeenschappen en gewesten waarbij elke overheid een eigen (uiteenlopend) loopbaanbeleid voert, steeds moeilijker - letterlijk - toepasbaar. De genese van deze bepaling is immers dat het overgehevelde personeelslid niet minder mag verdienen. Naast salaris, vergoedigen en toelagen, maakt de federale overheid nu bijvoorbeeld ook toepassing van weddencomplementen, weddensupplementen en, zeer specifiek, de premie voor competentieontwikkeling.

De vraag stelt zich hoe men deze componenten moet interpreteren ⁽⁷⁾.

Ingaan op de vraag om alle complementen, supplementen en andere voordelen in de salarisvergelijking op te nemen enerzijds en het niet mogen in rekening brengen van het gebruteerd voordeel van de Vlaamse maaltijdcheques anderzijds, zou tot gevolg hebben dat de overgedragen personeelsleden de verworvenheden uit federale sectorale akkoorden cumuleren bovenop de Vlaamse sectorale akkoorden.

Derhalve stel ik voor dat in lijn met de genese van het KB de totale bezoldiging de vergelijkingsbasis vormt voor de inschaling (met inbegrip van het gebruteerd voordeel van de maaltijdcheques).

2.5. De vergoedingen en toelagen

De volgende principes worden gehanteerd ⁽⁸⁾:

- indien een voordeel, vergoeding of toelage zowel bij de federale overheid als bij de Vlaamse overheid bestaat, dan ontvangen de 'overgehevelde' ambtenaren de 'Vlaamse' toelage of vergoeding.
- indien een 'federale' vergoeding of toelage gunstiger is dan de Vlaamse vergoeding of toelage, wordt desgevallend een overgangsmaatregel opgenomen in het Vlaams personeelsstatuut.
- een 'federale' vergoeding verbonden aan de uitgeoefende functie, kan enkel behouden blijven voor zover betrokkenen deze functie bij de Vlaamse overheid nog steeds uitoefenen en voor zover de voorwaarden van toekenning ervan blijven bestaan bij een tewerkstelling binnen de Vlaamse overheid.

Zie in dat verband ook punt 3.5. van deze nota.

2.6 De administratieve loopbaan

De rijksambtenaren die in de FOD waartoe zij vóór hun overdracht behoorden, geslaagd zijn voor een vergelijkende selectie voor overgang naar het hogere niveau of voor een proef over de beroepsbekwaamheid behouden hun aanspraken op bevordering ⁽⁹⁾. Dit betekent dat:

⁶ Koninklijk besluit van 25 juli 1989 tot vaststelling van de wijze waarop personeelsleden van de federale ministeries overgaan naar de gemeenschaps- en gewestregeringen en naar het verenigd college van de gemeenschappelijke gemeenschapscommissie

⁷ De vakorganisaties vragen het behoud van pensioenrechten en sociale zekerheidsrechten. Maar voornoemd KB maakt hiervan alleszins geen melding.

⁸ Art. 4 § 1 van het KB van 25 juli 1989

- de bij de FOD geslaagden voor een volledig overgangsexamen naar niveau A, B of C, bij de DVO vrijgesteld zijn van het overgangsexamen. Net zoals de personeelsleden van de DVO ondergaan ze wel een bijkomende selectietest en moeten ze kandideren voor een concrete vacature (art. VI 52 § 2 VPS);
- de geslaagden voor het overgangsexamen niveau A bij de FOD Financiën bij de DVO tevens dienen te slagen voor de potentieelinschatting niveau A alvorens te kunnen bevorderen naar niveau A;
- het slagen voor een proef over de beroepsbekwaamheid bij de FOD Financiën geen aanspraken geeft op hiërarchische bevordering bij de DVO, maar wel op een hogere inschaling (evt. herinschaling) in de functionele loopbaan binnen dezelfde graad en hetzelfde niveau.
- in één specifieke situatie het slagen voor de proef over de beroepsbekwaamheid wel een vrijstelling inhoudt voor het overgangsexamen naar het hogere niveau, nl. wanneer het geslaagden van niveau B betreft die kunnen doorstromen naar niveau A (klasse A2). Bij de DVO dienen ze wel nog mee te dingen naar een vacature en te slagen voor de bijkomende selectietest en de potentieelinschatting niveau A. Indien ze bevorderd worden, worden ze wel ingeschaald op de met de federale klasse A2 overeenstemmende Vlaamse salarisschaal.

Wanneer in de FOD waartoe de ambtenaar behoort op datum van de overdracht een vergelijkende selectie voor overgang naar het hogere niveau of een proef over de beroepsbekwaamheid is aangekondigd waaraan hij kan deelnemen, behoudt de ambtenaar het recht op deelneming, ook al wordt hij tijdens de afwikkeling van deze selectie of proef overgedragen (¹⁰). Dit betekent dat:

- personeelsleden die vóór de overhevelingsdatum ingeschreven zijn voor bevorderingsexamens naar het hogere niveau, proeven over de beroepsbekwaamheid (georganiseerd door Selor) (¹¹) of gecertificeerde opleidingen (georganiseerd door OFO) die uit meerdere delen bestaan, na hun overheveling nog kunnen deelnemen aan de proeven bij de FOD Financiën ook al zijn die gespreid over meerdere maanden/jaren;
- er geen terugkeerrecht mogelijk is na het slagen van proeven bij de FOD Financiën. Het slagen voor de proeven na de overdracht zal weliswaar bij de DVO op dezelfde manier gehonoreerd worden als voor de personeelsleden met een vergelijkbare graad op het moment van de overdracht, met dien verstande dat de hogere inschaling na een overgangsexamen of de specifieke proef over de beroepsbekwaamheid voor klasse A2 afhankelijk is van het bestaan van vacatures bij de DVO (en dus het slagen voor een bijkomende selectietest en potentieelinschatting niveau A inhoudt).

De hogere inschaling na het slagen voor de andere meer courante proeven over de beroepsbekwaamheid binnen het niveau is een automatisme (geen vacature vereist) vanaf de eerste dag van de maand volgend op de datum van het proces-verbaal van het slagen voor de proef over de beroepsbekwaamheid (¹²).

Het slagen voor de gecertificeerde opleiding geeft recht op de toelage vanaf de datum van inschrijving voor de gecertificeerde opleiding (en wordt dus gedeeltelijk door de federale overheid gefinancierd, zie punt 3.5.2.)

- het slagen voor gedeelten van proeven (bv. alleen brevetten van een overgangsexamen) bij de DVO geen aanspraken op bevordering naar het hogere niveau geeft; de hele procedure

⁹ Art. 4 § 4 van het KB van 25 juli 1989.

¹⁰ Art. 4 § 5 van het KB van 25 juli 1989.

¹¹ Verworven recht wat betreft bevorderingsexamens en beroepsbekwaamheid; geen verworven recht wat betreft gecertificeerde opleidingen

¹² Bv. van administratief deskundige naar financieel of fiscaal deskundige

van het overgangsexamen dient afgerond te worden bij de federale overheid alvorens kan gekandideerd worden voor vacatures bij de DVO (¹³);

- de lijnmanager van de DVO dienstvrijstelling zal verlenen om deel te nemen aan overgangsexamens, proeven over de beroepsbekwaamheid en gecertificeerde opleidingen waarvoor men op datum van de overdracht reeds ingeschreven was en dit op voorwaarde van akkoord door de federale overheid met het organiseren van opleiding en proeven voor overgehevelde personeelsleden;

- de DVO bereid is om de overgehevelde personeelsleden die na de overdracht één maal niet slaagden voor een gecertificeerde opleiding, één maal de mogelijkheid te geven om te herkansen voor de gecertificeerde opleiding (op voorwaarde van akkoord door de federale overheid).

2.7 Het slagen in een aanwervingsexamen

Het KB van 25 juli 1989 voorziet geen verworven recht voor de geslaagden in een vergelijkend aanwervingsexamen. Indien een contractueel personeelslid geslaagd is in een vergelijkend wervingsexamen bij de federale overheid beslist de federale overheid of hij al dan niet aangeworven wordt bij de federale overheid.

2.8. De verloven

Het KB van 25 juli 1989 bevat geen bepalingen inzake de verlofregeling van de overgehevelde personeelsleden. Met ingang van de overhevelingsdatum kunnen de overgehevelde personeelsleden enkel nog verloven opnemen die voorzien zijn in het Vlaams Personeelsstatuut (VPS). Volgende principes gelden:

- personeelsleden die in 2010 overgeheveld worden, hebben voor de resterende maanden van 2010 recht op een pro rata aantal dagen vakantieverlof. Verlofdagen opgebouwd in 2010 kan men onbeperkt overdragen naar de diensten van de Vlaamse overheid. Jaarlijks verlof van voor 2010 kan men niet meer overdragen;

- de overgehevelde ambtenaren die op het ogenblik van de overheveling met verlof zijn zullen dit verlof kunnen blijven verder zetten tot het einde van de voorziene termijn van het verlof. (met uitzondering van de verloven vermeld onder punt 2.9, eerste gedachtenstreepje). Nadien worden verlengingen of nieuwe verloven enkel toegestaan overeenkomstig het Vlaams personeelsstatuut;

- het ziekteverlof dat werd opgenomen sinds 1 januari 1994 bij de federale overheid wordt aangerekend op het ziektecontingent bij de diensten van de Vlaamse overheid. Het resterende ziektecontingent bij de federale overheid wordt niet overgedragen;

- inzake loopbaanonderbreking wordt bij de maximale termijn van 6 jaar voltijdse en 6 jaar deeltijdse loopbaanonderbreking rekening gehouden met de loopbaanonderbreking die de overgehevelde ambtenaren reeds hebben opgenomen bij de federale overheid (=toepassing van art. X 28 § 3 VPS).;

- de bij de federale overheid gepresteerde overuren worden niet overgedragen naar de Vlaamse overheid aangezien de Vlaamse overheid in principe niet werkt met overuren.

2.9. Het arbeidsregime

Het KB van 25 juli 1989 bevat geen bepalingen inzake het arbeidsregime van de overgehevelde personeelsleden:

¹³ Bv. het volledige parcours voor bevordering van niveau B naar klasse A2 behelst niet alleen het behalen van 4 brevetten, maar ook slagen in een interview en in een selectietest.

- ambtenaren die - in toepassing van het KB van 10 april 1995 - gebruik maken van het stelsel vrijwillige vierdagenweek of halftijds vervroegde uittreding dienen bij hun overdracht naar de Vlaamse overheid over te stappen naar een verlofstelsel dat voorzien is in het VPS (verlof voor deeltijdse prestaties of verlof voor deeltijdse loopbaanonderbreking). Contractuelen die in het stelsel vrijwillige 4 dagenweek presteren en over een voltijdse arbeidsovereenkomst beschikken dienen over te stappen naar een deeltijds contract indien ze deeltijds wensen verder te presteren.

- ambtenaren die deeltijds werken volgens een stelsel verlof voor verminderde prestaties kunnen dit verlof verderzetten tot het einde van de voorziene termijn, waarna ze dienen over te schakelen op een bij de Vlaamse overheid bestaande verlofvorm.

- in beide hierboven vermelde situaties dienen de gekozen vrije dagen in het arbeidsregime bij de overheveling bepaald te worden in overleg met de lijnmanager.

2.10. De contractuele personeelsleden

Het overgehevelde personeelslid krijgt een contract met de Vlaamse overheid, conform de contracten die de Vlaamse overheid opstelt voor het eigen personeel maar waarin de rechten worden gewaarborgd die het overgedragen contractuele personeel in overeenstemming met de overhevelingreglementering behoudt, na overgang naar de Vlaamse overheid.

Contracten van onbepaalde duur worden overgenomen voor onbepaalde duur; contracten van bepaalde duur worden overgenomen voor de nog resterende termijn. Voor de Geco's moeten de conventies worden overgenomen. Startbaners worden als zodanig overgenomen binnen de tewerkstellingsverplichtingen van de Vlaamse overheid.

2.11. Pensioenrechten

Voornoemd inschalingvoorstel integreert de meeste federale weddencomplementen in het salaris. Op die manier is er dus behoud van pensioenrechten. Door de opname in het salaris is het weddencomplement bovendien verankerd, terwijl een weddencomplement bij de federale overheid slechts van tijdelijke aard is en kan verloren gaan wanneer betrokkene verandert van functie. Algemeen kan dus gesteld worden dat de pensioenbasis verhoogt.

Aan de premie voor competentieontwikkeling verbonden aan het slagen in een competentie-meting, zijn binnen de federale overheid pensioenrechten verbonden. Bij de overheveling zal deze premie ook binnen de Vlaamse overheid nog tijdelijk toegekend worden (cf. punt 3.5.2). Er zijn op deze premie bij de Diensten van de Vlaamse Overheid evenwel geen pensioenrechten. Artikel 8 van de wet van 1844 op de rustpensioenen bepaalt dit immers enkel voor de federale overheid.

Daarnaast is voor de meeste personeelsleden het inschalingvoordeel hoger dan de premie voor competentieontwikkeling. Deze premie is bovendien binnen de federale overheid ook van tijdelijke aard zodat deze in een groot aantal gevallen niet zal opgenomen zijn in de effectieve berekeningsbasis van het rustpensioen (gemiddeld salaris van de laatste 5 jaar). In die gevallen is de pensioenbijdrage (7,5% werknemersbijdrage) dus nutteloos.

Bovendien is het mogelijk dat door de inaanmerkingneming voor het pensioen van de (helft

van de) premie voor competentieontwikkeling, de maxima per niveau vastgesteld door het KB van 22 mei 1992 (¹⁴) overschreden worden.

Niet in aanmerking nemen voor het pensioen betekent ook een hoger nettobedrag voor het personeelslid (inhouding aan 3,55% RSZ in plaats van aan 11,05% RSZ+FOP).

Dus stel ik voor om geen initiatief te nemen om het pensioen ook te berekenen op deze tijdelijke toelageregeling.

3. INSCHALINGSVOORSTEL

Hierna volgt een diepere analyse en standpuntbepaling van punt 2.4 (geldelijke loopbaan).

3.1. Inschaling in een salarisschaal van toepassing binnen de Diensten van de Vlaamse Overheid

3.1.1. Overeenkomstig de wettelijke bepalingen zorgt de Vlaamse overheid er voor dat de **totale bezoldiging** bij de Vlaamse overheid niet minder is dan bij de federale overheid. Men gaat hierbij uit van een aantal afspraken die hieronder worden weergegeven (vnl. inzake de toelagen). Speciaal wat de toelage voor competentieontwikkeling betreft geldt een specifieke regeling. Per saldo is er na inschaling bij de Vlaamse overheid een verhoging van de bezoldiging van x %.

3.1.2. De inschaling gebeurt in bestaande Vlaamse schalen.

De inschalingvoorstellen houden rekening met:

- de eindejaarstoelage (die bij de federale overheid voor een aantal personeelsleden voordeliger is);
- het gebruteerde voordeel van de maaltijdcheques (¹⁵) dat federaal niet bestaat;
- vaste weddencomplementen zoals de brevettoelage en de weddencomplementen die verbonden zijn aan een bepaalde graad of titel (en die ook pensioenrechten genereren).

3.1.3. Indien inschaling in de organieke salarisschaal verbonden aan een bepaalde graad niet mogelijk is (wegens verlies aan bezoldiging) dan wordt daarnaast een overgangssalarisschaal toegekend (een best passende schaal), die van toepassing blijft zolang deze voordeliger is. Er is een inschalingstabel voorbereid op basis van 67 typedossiers die de FOD Financiën ter beschikking stelde.

3.1.4. Ambtenaren die op het moment van de overdracht **geslaagd** zijn voor een bekwaamheidsproef (andere dan de bekwaamheidsproef van niveau B naar klasse A2) maar bij de federale overheid ingevolge dit slagen nog geen graadverandering bekwamen, worden ingeschaald alsof de graadverandering reeds heeft plaatsgehad.

3.2. Inschaling in de functionele loopbaan

3.2.1. De inschaling in de Vlaamse functionele loopbaan houdt zoveel mogelijk rekening met de loopbaantrappen bij de FOD Financiën.

¹⁴ KB van 22 mei 1992 tot uitvoering van artikel 53, §2, van het koninklijk besluit van 22 november 1991 tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de rijksambtenaren die van toepassing zijn op het personeel van de Executieven en van de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen.

¹⁵ Er wordt gewerkt met een jaarlijks bedrag van bruto € 1.100 à 100%. Het bedrag werd dus niet alleen gebruteerd, maar ook gededuceerd.

3.2.2. Het is evenwel niet steeds mogelijk een parallel te behouden tussen beide loopbaansystemen, omwille van volgende redenen:

- het aantal loopbaantrappen is niet steeds gelijk;
- de aan de loopbaantrappen verbonden salarisschalen lopen soms sterk uiteen.

3.2.3. Om rekening te houden met het lopende loopbaansysteem dat vaak verbonden is aan het slagen voor een test van competentieontwikkeling, wordt bij de DVO bij de inschaling uitgegaan van volgende principes (cf. punt 3.3 en 3.5.2.):

- progressie in de Vlaamse functionele loopbaan zoals voorzien in het VPS ;
- speciale berekening schaalanciënniteit voor de geslaagden in de test competentieontwikkeling (cf. punt 3.3);
- tijdelijk behoud van de premie voor competentieontwikkeling (cf. punt 3.5.2).

3.3. Berekening schaalanciënniteit

3.3.1. De toekenning van schaalanciënniteit bij de inschaling in de functionele loopbaan houdt rekening met de problematiek van de premie voor competentieontwikkeling. Het slagen in een dergelijke test geeft immers bij de federale overheid niet alleen recht op een premie, maar in sommige gevallen ook op een bevordering naar een volgende loopbaantrap (verhoging in salarisschaal - als het ware een "vlakke loopbaan").

Derhalve geldt voor de berekening van het startkapitaal aan schaalanciënniteit volgende regel (16):

1) statutair personeelslid, niet geslaagd in een proef voor competentieontwikkeling: normale regeling (1/3 graadanciënniteit lager dan 12 jaar, 2/3 graadanciënniteit hoger dan 12 jaar);

2) statutair personeelslid wel geslaagd in voormelde proef:

- a) vanaf de datum van inschrijving voor deze proef: 1/1 graadanciënniteit (de volledige graadanciënniteit wordt ook aangerekend als schaalanciënniteit - "vlakke loopbaan");
- b) graadanciënniteit vóór de datum van inschrijving: toepassing voornoemde 1/3 - 2/3 regeling.

3.3.2. Onmiddellijke bevordering in de functionele loopbaan

De invoering van de functionele loopbanen in 1993-1994 bepaalde dat een eerste bevordering in de functionele loopbaan maar mogelijk was na de eerste functionerings-evaluatie.

De personeelsleden die in het kader van Lambermont werden overgedragen op 1 oktober 2002 kregen de eerst mogelijke bevordering in de functionele loopbaan op 1 juli 2003.

Teneinde een interessant voorstel van inschaling aan de geïnteresseerden aan te bieden, en gelet op de problematiek van de premie voor competentieontwikkeling, gebeurt voor de overgedragen personeelsleden, die na toepassing van bovenvermelde regel (punt 3.3.1) voldoende schaalanciënniteit hebben om te bevorderen in de functionele loopbaan, deze bevordering onmiddellijk (17).

3.3.3. Overgangsmaatregel "bevorderingspremie"

Het kan voorkomen dat het salaris in de organieke salarisschaal na bevordering in de functionele loopbaan, lager is dan de som van het salaris in de salarisschaal op de vorige trap en de premie voor competentieontwikkeling (die verder werd betaald - cf punt 3.5.2.2.).

In dat geval zal de bezoldiging minstens x hoger moeten zijn na de bevordering in de

¹⁶ Toepassing van art. VIII 114 van het Vlaams personeelsstatuut van 24 november 1993, dat als principe ook werd toegepast bij de overheveling van "Lambermont".

¹⁷ Het saldo aan schaalanciënniteit (indien men meer SA heeft dan nodig om te bevorderen naar de volgende trap van de functionele loopbaan) vervalt; dit is een generieke regel waarvan nooit afgeweken wordt.

functionele loopbaan.

Concreet worden de bedragen van de bevorderingspremie (art. VII 41, §3 en VII 145 VPS; bedragen bepaald à 100% op jaarbasis) in dit geval ook toegepast bij de bevordering in de functionele loopbaan zodat voor elke trap de volgende verhoging gegarandeerd wordt :

- niveau A: 1.240 euro;
- niveau B: 870 euro;
- niveau C: 745 euro;
- niveau D: 620 euro.

voorbeeld:

Deze overgangsregeling impliceert dus dat de bezoldiging in B112 tenminste 870 euro à 100% hoger moet zijn dan de som van het salaris in B111 (of in de overgangsschaal) en de premie voor competentie-ontwikkeling.

Federale schaal	Bedrag B111	premie CO	Totaal	bedrag B112	Garantie	Toelage boven B112
19.905	21.270	2.000	23.270	23.030	24.140 (23270 + 870)	1.110 (24.140 – 23.030)

3.4. Herinschalingen na de overheveling

- Ambtenaren die op het moment van de overdracht **geslaagd zijn**

- voor een overgangsexamen naar het hoger niveau
- voor de bekwaamheidsproef van niveau B naar klasse A2

maar nog niet bevorderd werden, worden bij hun effectieve bevordering bij de Vlaamse overheid op basis van een vacature heringeschaald in de graad en schaal die overeenstemt met de nieuwe graad;

- Hetzelfde geldt voor de ambtenaren die op de datum van de overdracht **reeds ingeschreven waren** voor een bevorderingsexamen voor overgang naar het hoger niveau of de proef over de beroepsbekwaamheid vanuit niveau B naar klasse A2. Zij kunnen nog deelnemen aan deze examens en bekwaamheidsproef in kwestie na de overdracht (cf. punt 2.6.). Wanneer zij naderhand slagen en bij de Vlaamse overheid bevorderd worden (rekening houdende met de procedure vermeld in punt 2.6.), worden zij bij de Vlaamse overheid heringeschaald in de salarisschaal die correspondeert met de bevorderingsgraad;

- Ambtenaren die op het moment van de overdracht **reeds ingeschreven** zijn voor een bekwaamheidsproef (andere dan voornoemde bekwaamheidsproef naar klasse A2) en naderhand slagen voor deze proef worden heringeschaald op de eerste dag van de maand volgend op de datum van het proces-verbaal van dit slagen. Zij krijgen dezelfde salarisschaal als hun collega's die deze graad reeds hadden op de datum van de overdracht.

3.5. Toelagen en vergoedingen

3.5.1. Algemene regeling

Naargelang de regeling geldt één van de 4 volgende maatregelen:

- de toelage of vergoeding heeft een (nagenoeg) identieke pendant in het VPS : de regeling van het VPS geldt;
- de toelagen hebben het karakter van "vast weddecomplement" : dit weddecomplement maakt deel uit van de basis voor de inschaling;
- de toelage of vergoeding is wegens de bijzondere toekenningvoorwaarden zonder voorwerp bij de Vlaamse overheid : deze toelage vervalt;
- het is niet opportuun de toelage toe te kennen binnen de Vlaamse overheid : deze toelage

vervalt (dit is slechts het geval bij 2 regelingen: taalpremie en premie voor opstellen van processen-verbaal) (¹⁸).

Voor elke toelage of vergoeding geldt slechts 1 gevolg nl. ofwel toepassing van de Vlaamse regelgeving van de toelage of vergoeding in kwestie ofwel het niet meer toekennen van deze toelage of vergoeding. Weddecomplementen zijn in de berekeningsbasis van de inschaling opgenomen. Enkel de premie voor competentieontwikkeling kent men nog tijdelijk toe.

3.5.2. Premie voor competentieontwikkeling

Wat deze premie betreft, geldt de volgende regeling:

3.5.2.1. de personeelsleden die de volledige premie ontvangen, behouden deze tot aan de eerstvolgende bevordering in de functionele loopbaan (¹⁹).

3.5.2.2. voor de personeelsleden die de halve premie ontvangen, blijft de toekenning beperkt tot 12 maanden te rekenen vanaf de toekenning er van (= federale regeling).

3.5.2.3. voor de personeelsleden die na hun overdracht deelnemen aan een gecertificeerde opleiding waarvoor ze reeds ingeschreven waren vóór de overheveling (voor zover de federale overheid met dit gegeven akkoord gaat – zie punt 2.6.) en slagen voor ter zake georganiseerde testen, wordt de premie retroactief toegekend vanaf de datum van overheveling (²⁰).

3.5.2.4. de toelage wordt, zoals bij de federale overheid, betaald in de maand september, maar, in afwijking van de federale regeling, genereert de betaling ervan geen effect naar het bedrag van vakantiegeld of eindejaarstoelage (= een generiek principe DVO).

3.6. Concrete toepassing van de principes.

Deze principes zullen later, na determinatie van de groep van de effectief over te dragen personeelsleden, concrete invulling krijgen bij de opmaak van de inschalingstabel (cf. punt 3.1.3) die als bijlage gaat bij het besluit van de Vlaamse Regering *tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut*. Deze wijziging van het Vlaams personeelsstatuut omvat de hoger vermelde overgangsmatregelen, desgevallend aangevuld met bijkomende indien uit het individuele nazicht van de personeelsdossiers van de over te dragen personeelsleden zou blijken dat aan de bedoeling van het KB van 25 juli 1989 (geen lagere bezoldiging) niet voldaan wordt.

¹⁸ De taalpremie werd nog bij geen enkele vorige overdracht verder toegekend.

¹⁹ Er worden hierop geen pensioenrechten voorzien maar door het "inschalingvoordeel" wordt dit in de meeste gevallen ruimschoots gecompenseerd.

²⁰ De federale overheid dient dan de toelage te betalen voor de periode vanaf de inschrijvingsdatum tot aan de overhevelingsdatum